

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA**

FLAVIA PRACIDELLI DALLA COSTA

**ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO BPSO-96 DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO A PARTIR DA TEORIA DA ATIVIDADE DE A. N. LEONTIEV**

**CURITIBA
2017**

FLAVIA PRACIDELLI DALLA COSTA

**ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO BPSO-96 DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO A PARTIR DA TEORIA DA ATIVIDADE DE A. N. LEONTIEV**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, Mestrado em Psicologia, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Práticas Educativas e Produção da Subjetividade.

Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes.
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. João Henrique Rossler.

**CURITIBA
2017**

C837a

Costa, Flavia Pracidelli Dalla

Análise crítica do modelo BPSO-96 de qualidade de vida no trabalho a partir da Teoria da Atividade de A. N. Leontiev / Flavia Pracidelli Dalla Costa.

– Curitiba, 2017.

119 f. : il. color. ; 30 cm.

Dissertação - Universidade Federal do Paraná, Setor de Educação, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2017.

Orientador: João Henrique Rossler .

Bibliografia: p. 114-119.

1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). 2. Modelo BPSO-96. 3. Teoria da atividade. I. Universidade Federal do Paraná. II. Rossler, João Henrique. III. Título.

CDD: 158.7



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
Setor CIÊNCIAS HUMANAS
Programa de Pós Graduação em PSICOLOGIA
Código CAPES: 40001016067P0

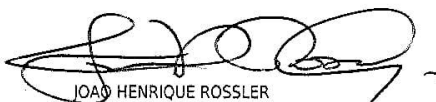
ATA Nº 130

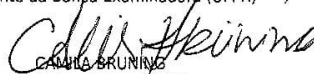
**ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO PARA A OBTENÇÃO DO
GRAU DE MESTRE EM PSICOLOGIA**

No dia onze de Agosto de dois mil e dezessete às 14:00 horas, na sala 208 - Setor Psicologia, Praça Santos Andrade 50, do Setor de CIÊNCIAS HUMANAS da Universidade Federal do Paraná, foram instalados os trabalhos de arguição da mestranda **FLÁVIA PRACIDELLI DALLA COSTA** para a Defesa Pública de sua Dissertação intitulada: "**ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO BPSO-96 DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA TEORIA DA ATIVIDADE DE A. N. LEONTIEV**". A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: JOAO HENRIQUE ROSSLER (UFPR), CAMILA BRUNING (ISAE), IARA PICCHIONI THIELEN (UFPR). Dando início à sessão, a presidência passou a palavra a discente, para que a mesma expusesse seu trabalho aos presentes. Em seguida, a presidência passou a palavra a cada um dos Examinadores, para suas respectivas arguições. A aluna respondeu a cada um dos arguidores. A presidência retomou a palavra para suas considerações finais. A Banca Examinadora, então, e, após a discussão de suas avaliações, decidiu-se pela APROVAÇÃO da aluna. A mestranda foi convidada a ingressar novamente na sala, bem como os demais assistentes, após o que a presidência fez a leitura do Parecer da Banca Examinadora. A aprovação no rito de defesa deverá ser homologada pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais do programa. A outorga do título de mestre está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, JOAO HENRIQUE ROSSLER, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos membros da Comissão Examinadora.

Observações: SEM OBSERVAÇÕES.

Curitiba, 11 de Agosto de 2017.


JOAO HENRIQUE ROSSLER
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)


CAMILA BRUNING
Avaliador Externo (ISAE)


IARA PICCHIONI THIELEN
Avaliador Externo (UFPR)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
Setor CIÊNCIAS HUMANAS
Programa de Pós Graduação em PSICOLOGIA
Código CAPES: 40001016067P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **FLÁVIA PRACIDELLI DALLA COSTA**, intitulada: **"ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO BPSO-96 DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO A PARTIR DA TEORIA DA ATIVIDADE DE A. N. LEONTIEV"**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 11 de Agosto de 2017.

JOAO HENRIQUE ROSSLER
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)

CAMILA BRUNING
Avaliador Externo (ISAE)

IARA PICCHIONI THIELEN
Avaliador Externo (UFPR)

Dedico este trabalho a toda condução e
proteção que me foi amorosamente concedida

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, João Henrique Rossler, por toda a calma, a clareza e a sabedoria com que conduziu as orientações dessa dissertação.

À banca examinadora, pela atenta leitura e sugestões de melhorias.

À professora Graziela Lucchesi, por ter me dado toda a base teórica necessária para que eu pudesse dar início aos meus estudos na pós-graduação.

A Nayara Brante, pela maneira atenciosa com que fez a revisão ortográfica desse trabalho.

Aos meus pais e familiares.

A todos os amigos que fizeram e que fazem parte da minha vida.

À CAPES, pelo financiamento da pesquisa.

Sobretudo a Deus, pela oportunidade de vivenciar e aprender com esta experiência.

*Ainda que falasse a língua dos homens, que falasse a língua dos anjos,
sem amor eu nada seria.*

Paulo de Tarso

On ne voit bien qu'avec le couer. L'essentiel est invisible pour les yeux.

Antoine de Saint-Exupéry

RESUMO

O presente trabalho, fruto de uma pesquisa teórico-bibliográfica, tem como objetivo a realização de uma análise crítica da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para isso, utiliza-se do modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) enquanto objeto de análise. Este modelo, oriundo da tese de doutorado da autora Limongi-França (1996), contempla um conjunto de indicadores para analisar a QVT nas organizações. A escolha por esse modelo se justifica dado o grande número de citações acadêmicas da autora e de seu modelo identificado pelo Google Scholar, permitindo inferir a sua influência na forma de se pensar e se avaliar a QVT nas organizações brasileiras. A análise crítica do modelo BPSO-96 será fundamentada na teoria da atividade de A. N. Leontiev. O objetivo desta análise é demonstrar como as ações e os programas de QVT, expressos nos indicadores do modelo BPSO-96, contribuem para envolver e estimular o trabalhador a se tornar mais produtivo a partir de motivos diversos e desconectados com o conteúdo de seu trabalho, fazendo com que haja um aprofundamento das relações sociais de dominação e exploração características da sociedade capitalista de produção a partir de uma alienação cada vez mais camuflada e intensa. Dessa forma, esse trabalho visa contribuir para uma maior conscientização dos reais objetivos e consequências dos programas de QVT para a classe trabalhadora, mostrando que, apesar de seu discurso pseudo-humanista, esta estratégia de gestão atende prioritariamente aos interesses de maior produtividade da organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); modelo BPSO-96; teoria da atividade.

ABSTRACT

This study is the product a theoretical-bibliographic research and it aims to make a critical analysis of the Quality of Working Life (QWL). Therefore, it uses the Biopsychosocial and Organizational Model (BPSO-96) as object of analysis. This model, a result from Limongi-França's doctoral thesis (1996), includes a set of indicators used to analyze the QWL at organizations. The choice of this model is justified by the great number of academic quotes to the author and the model identified by Google Scholar, allowing to infer its influence in the way of thinking and evaluating QWL in brazilian organizations. The critical analysis of the BPSO-96 model will be grounded in the Activity Theory of A. N. Leontiev. This analysis targets to demonstrate how the actions and programs of QWL, expressed by the indicators of the model, contribute to involve and stimulate the worker to become more productive because of diverse reasons that are unrelated to the content of their work. This strengthens the social relations of domination and exploitation inherent to the capitalist mode of production, through an increasingly camouflaged and intense alienation. Thus, this study aims to contribute to increase awareness of the actual objectives and consequences of the QWL to the working class, revealing that despite the pseudo-humanistic speech, this managing strategy serves mainly to increase the organization's productivity.

Key-words: Quality of Working Life (QWL); BPSO-96 Model; Activity Theory.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. O TRABALHO E O SER HUMANO	22
1.1 ASPECTOS ONTOLÓGICOS.....	22
1.2 ASPECTOS HISTÓRICOS.....	32
2. O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	45
2.1 MODELOS DE GESTÃO CONTEMPORÂNEOS.....	52
3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E O MODELO BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL (BPSO-96).....	63
3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	63
3.2 CONCEITUAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	71
3.3 O MODELO BPSO-96.....	79
4. ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO BPSO-96 A PARTIR DA TEORIA DA ATIVIDADE	85
4.1 A TEORIA DA ATIVIDADE DE A. N. LEONTIEV	85
4.2 O MODELO BPSO-96 COMO CONJUNTO DE MOTIVOS ESTÍMULOS QUE INTENSIFICAM A ALIENAÇÃO.....	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	110
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	116

INTRODUÇÃO

De acordo com Leontiev (1959), o trabalho é a atividade que conduz à transformação e à hominização do indivíduo; é a condição primeira e fundamental da existência do homem. É através de sua atividade vital, o trabalho, que ele produz não apenas a base material indispensável à sua vida, mas também ao gênero humano (DUARTE, 2008). Ou seja, é através do trabalho que ocorre o processo de desenvolvimento histórico da cultura a partir do qual o homem humaniza o seu mundo e a si próprio.

Conforme Duarte (2004), a dinâmica entre os processos de objetivação e apropriação é a mola propulsora tanto do desenvolvimento da humanidade quanto de cada indivíduo singular. O primeiro ocorre como resultado da atividade humana, por meio do qual a atividade física e mental dos seres humanos é transferida para os produtos dessa atividade. O processo de objetivação, assim, refere-se a essa “atividade de transferência” ao objeto, assim como ao produto resultante dela. Através da objetivação, aquilo que antes eram faculdades dos seres humanos é “corporificado” no produto da atividade vital. Nesse sentido, a objetivação é o processo de produção e reprodução da cultura humana (material e não material), produção e reprodução da vida em sociedade.

A objetivação, por sua vez, não existe sem o seu oposto e ao mesmo tempo complementar processo: a apropriação dessa cultura pelos indivíduos, ou seja, a apropriação das objetivações humanas. Ao se apropriar de um produto cultural, o indivíduo reproduz as aptidões e funções historicamente construídas, o que faz com que o processo de apropriação seja uma mediação entre o processo histórico de formação do gênero humano e o processo de formação de cada indivíduo enquanto ser humano. O psicólogo russo Leontiev (1959) esclarece que, com o trabalho, há a apropriação das riquezas materiais do mundo ao mesmo tempo em que ocorre o desenvolvimento de aptidões especificamente humanas, como o convívio social e o desenvolvimento do pensamento e da linguagem.

Leontiev (1959) afirma que o processo de hominização através do trabalho resultou em uma sociedade organizada, não mais submetida apenas às leis da natureza, mas também e principalmente às leis sócio-históricas. E são essas leis que possibilitaram a evolução do homem, a sua transformação qualitativa em relação aos animais. O trabalho é, portanto, a atividade que permitiu, em um sentido filogenético, a passagem do animal ao homem, na medida em que produziu a diferenciação dos homínídeos ancestrais em relação ao homem social atual (BRAZ E NETTO, 2010). Além disso, é o que possibilitou a ele se

desenvolver em um sentido ontogenético, individual. A interação dialética entre o homem e a natureza permitiu a evolução das sociedades humanas, ao mesmo tempo em que evoluiu o próprio ser humano, desenvolvendo nele novas necessidades e aprendizagens. É no decorrer do tempo, então, que o homem vai se autocriando e se humanizando (DUARTE, 2008). É ao longo da história, como processo, que ele se constitui enquanto gênero, enquanto ser genérico, definindo-se como humano através de sua atividade vital, o trabalho.

No entanto, conforme esclarece Rossler (2007), se por um lado o trabalho pode gerar o desenvolvimento social, humano e genérico do homem, em determinadas relações sociais ele também pode fazer com que este desenvolvimento se realize para apenas uma parcela dos indivíduos. Para o autor, uma sociedade baseada na propriedade privada, na divisão entre classes sociais antagônicas e na exploração do trabalho de uma classe por outra, como é o caso da sociedade contemporânea, gera processos de dominação, exploração e, portanto, de alienação, os quais provocam a redução e o empobrecimento da dimensão humana no trabalho em prol da produção de mais-valia. Dessa forma, conforme Duarte (2008), na sociedade capitalista, que é marcada por relações sociais de exploração e dominação, o trabalho é transformado em mercadoria. Isso faz com que a atividade humana, enquanto atividade objetivadora, social e consciente, dissolva-se na dinâmica capitalista de produção.

Conforme Malaguty (2013), o capitalismo, a fim de sobreviver à concorrência intercapitalista, passa por constantes transformações para que haja renovados mecanismos de diminuição do custo da produção das mercadorias e aumento da exploração da força de trabalho. Para isso, segundo Alves (2007), o modo de produção capitalista, com sua lógica de racionalização do trabalho, apresenta as constantes novidades através de diferentes modelos de gestão; busca, dessa forma, o controle não só dos elementos objetivos, mas também dos elementos subjetivos de produção.

De acordo com Antunes (2011), o controle do trabalho possui como principal objetivo a intensificação do processo laboral, o que se torna possível através do envolvimento não apenas físico, mas também afetivo e cognitivo do trabalhador. Através desta manipulação, conforme Palangana (1998), há um aprimoramento do controle do capital, de forma que a base relacional de exploração de trabalho seja não apenas mantida, mas intensificada.

Portanto, segundo Braz e Netto (2010), as várias mudanças propostas com os novos modelos de gestão implementados hoje pelas organizações objetivam essencialmente garantir um maior lucro à organização, a partir de condições renovadas de exploração da força de trabalho e de alienação. Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) estão

entre essas novas estratégias de dominação, embora encobertos por um discurso retórico e ideológico humanista e “progressista” (no sentido de que supostamente trazem avanços e contribuições para os trabalhadores).

Alguns autores reforçam este discurso ao abordar a Qualidade de Vida no Trabalho como uma estratégia de gestão cujo objetivo central é o aumento da produtividade e do lucro revertido à organização a partir da suposta melhoria das condições físicas e psicológicas do trabalho, o que viabilizaria uma maior “humanização” desta atividade. É o caso de Fernandes (1996), que afirma que o conceito de QVT é “(...) a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas” (FERNANDES, 1996, p. 45). Conforme a autora, a QVT representa o esforço em humanizar o trabalho, através de melhores condições e da maior participação dos trabalhadores, para que haja maior satisfação por parte destes e, assim, maior produtividade e eficácia para a organização.

Nessa mesma abordagem, Limongi-França e Rodrigues (1996) explicam que a QVT, cuja origem está atrelada à ética da condição humana no trabalho, envolve uma compreensão abrangente e comprometida com as condições de vida no trabalho, de forma a garantir o bem-estar, a saúde e a segurança física, mental e social dos trabalhadores, assim como a capacitação para realizar tarefas com segurança e para bom uso da energia pessoal. Dessa forma, o conceito de QVT se constitui hoje como um processo que consolida a busca pelo desenvolvimento humano e também organizacional.

Conforme Limongi-França (2003), a QVT, em seus conceitos e práticas, evoluiu de uma perspectiva predominantemente voltada à saúde e à segurança para ações estratégicas cujos objetivos estão atrelados ao alinhamento da valorização do desenvolvimento humano em relação ao posicionamento estratégico empresarial. Assim, a condição humana oferece uma importante contribuição ao desafio de manter a organização competitiva no mercado.

A QVT é uma estratégia de gestão de pessoas que vem conquistando um espaço cada vez maior no ambiente empresarial, dado o seu impacto na produtividade organizacional (LIMONGI-FRANÇA E ARELLANO, 2002). Isso porque essa abordagem, através do programa de melhorias das condições de trabalho, auxilia nos resultados e objetivos organizacionais ao gerar um maior comprometimento das pessoas com o negócio da empresa. Nesse sentido, Fernandes (1996) destaca que as empresas têm buscado se tornar competitivas e que, para alcançar tal objetivo, precisam se preocupar com as pessoas, no sentido de mobilizar ações a fim de comprometê-las com as propostas e os resultados da organização.

Portanto, os programas de QVT são utilizados para que se eleve o nível de satisfação e bem-estar do trabalhador, fazendo com que, conseqüentemente, haja maior comprometimento e produtividade.

Com a implementação dos programas de QVT nos dias atuais, do ponto de vista de Limongi-França (2003), cria-se uma nova forma de administrar o bem-estar a partir do alinhamento das questões empresariais e da dimensão humana, o que faz com que ocorra uma ampliação da humanização do trabalho. Nesse cenário, vários autores elaboraram modelos de QVT para serem implementados nas organizações. Nacionalmente, conforme Ferreira, Alves e Tostes (2009), destacam-se o modelo de Walton e o modelo BPSO-96 de Limongi-França.

A despeito de seu discurso humanizador e conciliador no campo do trabalho, contudo, a QVT não esteve ao longo dos últimos anos isenta de críticas contundentes. Por um lado vários autores têm contribuído para o desenvolvimento das propostas nesse campo, fundamentando e criando meios (estratégias e propostas) para viabilizar o aumento da produtividade do trabalhador através da melhoria da sua satisfação e de seu bem-estar no trabalho, reforçando a ordem vigente da dinâmica capitalista; por outro lado, há autores denunciando suas contradições, as causas e os objetivos velados desses programas, bem como seus efeitos sobre a classe trabalhadora.

É o caso de Ferreira (2015). Conforme o autor, a questão da QVT vem se tornando cada vez mais presente no mundo corporativo. Tamanho interesse e investimento se inscrevem em um cenário que combina, concomitantemente, a reestruturação produtiva e a busca pelo alcance dos objetivos organizacionais, e o agravamento dos efeitos negativos desse processo no modo de funcionamento das organizações e nas vidas de seus principais protagonistas: os trabalhadores. As inovações vêm alterando a forma de se trabalhar, os locais de trabalho, as relações sociais e as demandas aos trabalhadores, de forma que existe a presença de um explícito discurso ideológico a fim de se alavancar a produtividade e o lucro organizacional.

Para atingir esse objetivo, segundo Vasconcelos (2001), há cada vez mais novas ferramentas de gestão, com novas propostas (ou antigas propostas aperfeiçoadas e com novos rótulos). Ao mesmo tempo, tem sido enorme o desgaste e o sacrifício impingidos ao trabalhador, e são pouco exploradas medidas que proporcionem de fato melhores condições de trabalho sem que estejam atreladas ao aumento do ganho pecuniário. Neste cenário, a QVT atua como mais uma estratégia e ferramenta de gestão. Assim, o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho, na prática, é encoberto por outra ordem, bastante distante da humanização nas empresas.

Scopinho (2009) afirma que a QVT advém da ideia de se “humanizar” o trabalho, cuja origem se encontra em uma preocupação gerencial, ou seja, trata-se de um modismo gerencial que busca uma fórmula que contemple as dimensões dos conhecimentos e dos sentimentos dos trabalhadores, a fim de que elas sejam controladas pelo gestor na busca pela melhoria da produtividade e da qualidade, além da redução de custos. O conceito de QVT, dessa forma, apresenta forte polissemia, não materialidade e relatividade ao refletir jargões vazios e receitas veiculadas na histórica corrida gerencial em busca de maior lucro. Isso porque, segundo Araújo (2009), a racionalidade da gestão de recursos humanos, que visa essencialmente o aumento da produção e a diminuição de custos, naturaliza as relações de trabalho inerentes ao modo de produção capitalista, atribuindo ao trabalhador o lugar de mero recurso. Para isso, recorre a sucessivas estratégias de manipulação e sedução do trabalho por meio de diversos modismos gerenciais.

Esse “humanismo” presente no discurso dos ideólogos do capitalismo é um humanismo contaminado dos pontos de vista teórico, ético e político. Os programas de QVT, enquanto medida de humanização do trabalho, estão a serviço das condições de dominação do capital, acarretando uma exploração mais “civilizada e refinada” do trabalhador (ARAÚJO, 2009). Afinal, através de estratégias como esta, são maiores o controle e a “docilização do fator humano” no sistema de produção, a fim de que este sirva ao capital. Isso gera um “teatro de humanização do trabalho” que submete e seduz o trabalhador a relações aparentemente amistosas, mas que permitem uma exploração cada vez mais acentuada (ARAÚJO, 2009).

Essa “humanização do trabalho” acontece porque, conforme Carvalho e Dourado (2006), o desenvolvimento das organizações e de suas teorias administrativas revela a preocupação em transformar as organizações em uma zona intermediária de conflitos — afinal, o conflito essencial entre capital e trabalho é encarado como o principal obstáculo ao desempenho do homem no trabalho. Assim, a organização, que em um primeiro momento atuava com uma exploração mais visível e imediata, foi sendo sucedida por um sistema de mediações que interiorizou as coerções, emergindo a “boa administração”, na tentativa de conciliar interesses e reduzir os conflitos. Ou seja, por trás do discurso liberal e dos ajustes nas políticas de tratamento do trabalhador pelas empresas está a necessidade de transformações no controle dos indivíduos para minimizar o conflito capital versus trabalho, com o objetivo de se obter maior rendimento organizacional. Os indivíduos, nesse cenário, são peças importantes na racionalização dos meios de produção, desempenhando função instrumental em um processo no qual persiste a supremacia dos interesses e do poder econômico-empresarial sobre os indivíduos.

Dessa forma, as organizações, implantando sua ideologia através de teorias e práticas administrativas como a QVT, buscam melhorias no desempenho e na produtividade a partir de métodos de controle exercidos sobre o trabalho pelo capital. Esses métodos de controle estão cada vez mais sofisticados e têm roupagens cada vez mais subjetivas, tornando-se mais difíceis de serem desvendados. Assim, o caráter hegemônico e opressor do sistema é dissimulado através de instrumentos de controle e dominação reinventados. Observa-se, com isso, que a complexidade do controle social exercido nas empresas tem transferido o exercício de instâncias econômicas para as psicológicas e ideológicas (CARVALHO E DOURADO, 2006).

Nesse sentido, Scopinho (2009) explica que a naturalização da precariedade do trabalho, somada à implementação dos programas de QVT, disfarça a insalubridade, a periculosidade e a penosidade do trabalho, revelando-se como uma forma mais sutil de se ter o controle sobre os trabalhadores — um controle que tende a ser mais simbólico do que coercitivo e punitivo. A gestão estratégica, objetivando administrar não apenas a força de trabalho física, mas sobretudo a afetividade dos trabalhadores, utiliza-se de estratégias sutis como maior participação, inovação e cooperação, fazendo com que o trabalhador entregue todas as suas capacidades física, intelectual e afetiva a serviço da empresa; isso gera um enorme desgaste mental e psíquico no trabalhador durante a execução de suas funções. Assim, a partir de estratégias que fingem respeitar o trabalhador, há uma alienação mais acentuada (ENRIQUEZ, 1997 apud ARAÚJO, 2009).

O movimento pela QVT, para Carvalho e Dourado (2006), revela-se como uma das ferramentas mais opressoras e audaciosas de alienação do indivíduo nas organizações modernas, atuando através de variados mecanismos de manutenção da condição instrumental do indivíduo no ambiente de trabalho. As autoras explicam que essa abordagem atua como um método de instrumentalização do indivíduo no trabalho através de um controle social cada vez mais sofisticado. A empresa, através dos programas de QVT, confunde a percepção do indivíduo sobre o trabalho ao envolvê-lo sentimentalmente com a organização; trata-se de um mecanismo de controle tanto objetivo quanto subjetivo, o que diminui os efeitos do conflito essencial entre trabalho e capital. Assim, a QVT conjuga em uma só estratégia de gestão vários meios de manter o trabalhador cada vez mais alienado e refém do processo econômico do qual é um instrumento.

De acordo com Ferreira (2015), as práticas de QVT hegemônicas oferecem um “cardápio” abundante de alternativas para, supostamente, cuidar dos efeitos nocivos gerados nos ambientes de trabalho estressantes em relação às atividades dos trabalhadores. Assim,

essas práticas veiculam, de modo velado, demonstrações “inequívocas” e mensagens subliminares do quanto, supostamente, as organizações estão preocupadas com a saúde e o bem-estar de seus empregados. Em contrapartida, espera-se que tal abordagem de QVT resulte em um maior comprometimento dos trabalhadores com a produtividade.

Isso é possível de ser observado em práticas de QVT nas organizações brasileiras, as quais incluem programas e serviços que dão “corpo e forma” à abordagem assistencialista e hegemônica do tema; essa pode ser considerada uma perspectiva do tipo “restauração corpórea” de seu público-alvo: os trabalhadores (FERREIRA, 2015). Essa abordagem hegemônica permite identificar dois focos de interesse interdependentes: na produtividade e no indivíduo, buscando fornecer ajuda/suporte para que os trabalhadores possam gerir as consequências negativas que nascem dos contextos de trabalho, a fim de que a organização possa assegurar o alcance de seus objetivos e metas.

Essa perspectiva de QVT, conforme Ferreira (2015), pretende atuar como uma espécie de “remédio” eficaz para gerir as transformações econômicas e seus impactos no campo da saúde e da segurança no trabalho. Essas práticas, contudo, caracterizam-se como modos de dominação/submissão dos trabalhadores, de forma que a maximização da produtividade permanece como objetivo central, mas não explicitamente revelado, no qual se instrumentaliza/empobrece o caráter coletivo do trabalho e se coloca a ênfase no indivíduo.

Colocando o foco nos indivíduos, tais práticas transferem aos trabalhadores a responsabilidade pela QVT, fazendo com que as fontes concretas do desgaste, da fadiga e do estresse, cujas raízes são de natureza organizacional, permaneçam intocadas. Logo, o que programas como estes de fato buscam é o aumento da resistência física e mental dos trabalhadores para suportarem as adversidades organizacionais. O trabalhador, dessa forma, é considerado uma variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil (FERREIRA, 2015).

Assim, para Ferreira, Alves e Tostes (2009), as práticas de QVT hegemônicas possuem uma natureza assistencialista, um caráter compensatório e paliativo dos desgastes vivenciados pelos trabalhadores, atuando com uma função “curativa” dos males presentes no cotidiano de trabalho para que, dessa forma, os índices de produtividade organizacional sejam garantidos. Ou seja, esta visão de QVT se apoia em uma concepção instrumentalista e utilitarista do trabalho humano centrada no produtivismo exacerbado.

Padilha (2009) reforça tal premissa ao explicar que há uma grande distância entre o discurso e a prática de QVT em relação à autonomia e à emancipação do trabalhador, uma vez que o benefício desta política de RH está muito mais voltado para a produtividade

organizacional do que para o verdadeiro bem-estar do trabalhador. A QVT, na prática, configura-se como um “meio” quando deveria ser um “fim”, com o objetivo de otimizar a produtividade organizacional e a melhorar a imagem positiva da empresa (tanto para os funcionários quanto para o público em geral).

Na análise crítica da autora, contudo, a QVT maquia problemas de ordem estrutural (na organização e na sociedade), transferindo o foco para o indivíduo através de uma ideologia de “pão e circo”, e desviando a atenção do problema do sociometabolismo do capital. Nesta lógica, o conflito, o desequilíbrio e os problemas são negados e não há preocupação em conhecer as suas causas, de forma que os males são tratados apenas paliativamente. Assim, as práticas de QVT atuam como “válvulas de escape” para proporcionar alívio momentâneo, agindo como um analgésico que ameniza os efeitos sem atacar as suas causas. Nesse sentido, as empresas se transformam em “centros de bem-estar”, com espaços artificiais e atraentes que diluem o lazer e o esporte em meio aos sacrifícios do trabalho.

Concordamos com os autores aqui abordados, uma vez que consideramos a QVT como um recurso e uma estratégia de gestão que, visando o aumento de produção e lucro revertidos para a organização, utiliza um discurso e práticas pseudo-humanizadoras que aprofundam ainda mais os processos de dominação e alienação característicos das relações de trabalho e das formas de gestão do capitalismo contemporâneo.

Nesse sentido, a proposta de investigação desta pesquisa tem como objetivo geral contribuir com a crítica à QVT por meio de uma pesquisa teórico-bibliográfica embasada na teoria da atividade de A. N. Leontiev, tendo como objeto de análise especificamente o modelo BPSO-96 de QVT. Como objetivo específico, procura-se demonstrar como o modelo BPSO-96 expressa um conjunto de motivos estímulos que contribui para a intensificação da alienação da classe trabalhadora.

Em termos metodológicos, a seleção do Modelo Biopsicossocial e Organizacional de QVT se deu em razão de sua ampla repercussão no meio acadêmico. Também denominado protocolo BPSO-96 ou abordagem BPSO-96, esse modelo foi desenvolvido a partir da tese de doutorado da autora Limongi-França (1996), e se refere a um conjunto de indicadores para analisar a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações; da mesma forma, procura ser base para se pensar e implementar atividades (ações e programas) de QVT nas organizações brasileiras.

Ao se investigar a literatura que trata do tema da QVT, constatou-se que a autora Limongi-França é uma das mais citadas nacionalmente no assunto. Conforme dados do

Google Scholar de julho de 2017, a autora possui um total de 4.756 citações acadêmicas. Destas, 1.692 são referentes a obras que tratam exclusivamente do tema QVT, as quais somam um total de 40. A tese de doutorado da autora, que apresenta o modelo BPSO-96, foi cotada em 148 citações acadêmicas.

O número de citações identificadas demonstra que as obras sobre QVT da autora são amplamente difundidas em trabalhos acadêmicos, o que permite concluir a forte penetração e influência do protocolo BPSO-96 na forma de se entender e avaliar a QVT na academia brasileira. Isso o torna um objeto de estudo privilegiado para a análise da QVT como estratégia de gestão organizacional, tanto no que se refere ao desenvolvimento teórico-científico dessas estratégias (supondo que a academia é produtora de um conhecimento essencialmente científico) quanto ao seu potencial de aplicação no campo do trabalho – uma vez que as práticas gerenciais no interior das organizações fundamentam-se na literatura desenvolvida especialmente por autores da academia, que são referência no assunto, ou por autores que atuam no meio empresarial e que são baseados nesses pesquisadores.

A fim de abordar o nosso objeto de análise, o BPSO-96, utilizamos como principal obra a própria tese de doutorado de Limongi-França (1996), na qual a autora apresenta e explica o modelo. Além disso, utilizamos outras obras da autora que abordam o mesmo tema, subsequentes à sua tese de doutorado, a fim de que o nosso objeto de análise fosse devidamente fundamentado.

Para a análise crítica desse objeto, utilizamos a teoria da atividade. Esta teoria surgiu no campo da psicologia a partir dos estudos do psicólogo russo A. N. Leontiev (1904-1979), que juntamente com L. S. Vigotski (1896-1934) e A. Luria (1902-1977) fundaram a Psicologia Histórico-Cultural, com base na filosofia marxista. Leontiev elaborou a teoria da atividade para explicar que, diferentemente de outros animais, que se identificam com a sua atividade vital, o ser humano faz dela objeto de sua vontade e consciência. Isso gera uma mudança na estrutura de sua atividade, o que tem efeitos diretos na constituição e no desenvolvimento de seu psiquismo.

Suas ideias são retratadas em suas principais obras: *O Desenvolvimento do Psiquismo e Atividade, Consciência e Personalidade*, que serviram de principal fonte para o embasamento teórico da parte de análise crítica desta pesquisa. Para isso, utilizamos conceitos centrais abordados nessas obras, como componentes da atividade, motivos da atividade, significado e sentido, estrutura da consciência e esfera motivacional e afetiva da personalidade.

A presente pesquisa estrutura-se da seguinte forma:

O primeiro capítulo aborda a revisão dos pressupostos fundamentais da Psicologia Histórico-Cultural, concebendo o trabalho como a atividade vital do ser humano, inauguradora da esfera histórico-social de seu desenvolvimento e detentora de um papel central na formação do psiquismo. Esta revisão visa fundamentar o nosso ponto de partida, isto é, a base a partir da qual faremos a análise de nosso objeto de estudo. Ou seja, é com este referencial teórico que haverá neste trabalho o que Lima e Miotto (2007) colocam como o viés teórico que subsidia a análise do objeto de estudo.

Partindo dos pressupostos abordados no primeiro capítulo, o segundo capítulo versará sobre o modo de produção capitalista, assim como determinados modelos de gestão específicos do capitalismo contemporâneo. O entendimento desta conformação histórica se faz importante a fim de se compreender os objetivos e o funcionamento deste modo de produção e seus modelos de gestão, nos quais a QVT está inserida.

O terceiro capítulo tem como objetivo apresentar o nosso objeto de estudo, o Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) de QVT, que será abordado no último subitem. Nos subitens anteriores, procuramos contextualizar teoricamente o nosso objeto de pesquisa através de uma recapitulação histórica e uma revisão conceitual da QVT a partir do olhar de autores que abordam essa temática de maneira hegemônica, enquanto um recurso e uma estratégia de gestão que busca atender prioritariamente aos interesses das organizações. Por fim, o quarto e último capítulo tem como objetivo a realização da análise crítica do modelo BPSO-96. Para isso, fundamentaremos a nossa análise na teoria da atividade de A. N. Leontiev, que será abordada e articulada com o nosso objeto de pesquisa.

A relevância desse estudo está na contribuição que pretendemos realizar aos estudos críticos da QVT que denunciam as contradições, os fundamentos e os verdadeiros objetivos desses programas, bem como seus efeitos sobre a classe trabalhadora. Nesse sentido, esta pesquisa busca demonstrar que a QVT se trata de uma estratégia de gestão cujo objetivo velado é o aumento da produtividade do trabalhador, por meio de métodos que manipulam objetiva e subjetivamente os motivos da atividade de trabalho e obscurecem em sua consciência seu sentido alienado.

Essa pesquisa se justifica, portanto, por denunciar os efeitos desse processo para a classe trabalhadora, visando, com isso, que haja uma maior conscientização dos motivos da atividade e das relações sociais que a sustentam. Embora o fato de tornar consciente a condição de exploração e alienação ao qual o trabalhador está submetido não seja suficiente para superá-la, acreditamos que essa tomada de consciência contribui para que haja a reflexão

de possibilidades alternativas que de fato possam permitir uma melhor qualidade de vida no trabalho.

1. O TRABALHO E O SER HUMANO

Uma vez que este estudo está fundamentado na perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural, faz-se importante uma revisão do conceito de trabalho e de sua influência na constituição do ser humano. Afinal, para esta linha teórica, o processo histórico e suas respectivas relações sociais de produção e forças produtivas materiais são constituintes do psiquismo humano. Através do trabalho, da atividade de ação no mundo, engendram-se as bases materiais pelas quais se constitui a subjetividade humana, ao mesmo tempo em que o indivíduo contribui para o desenvolvimento do gênero humano.

Com isso em mente, este capítulo está estruturado em torno de dois tópicos principais. O primeiro aborda a influência do trabalho no desenvolvimento ontológico do indivíduo, ou seja, analisa-o como categoria fundante do gênero humano. O segundo trata dos aspectos históricos deste fenômeno, revisando os principais modos de produção e tratando de um conceito-chave e convergente em todas essas conformações históricas: a alienação. A partir desta revisão dos aspectos ontológicos e históricos do trabalho, o segundo capítulo versará sobre o modo atual de produção capitalista e seus diferentes modelos de gestão na contemporaneidade.

Esta exposição permitirá compreender o trabalho como atividade vital do ser humano, responsável pela inauguração da esfera histórico-social de seu desenvolvimento e detentor de um papel central na formação de seu psiquismo. Este entendimento servirá como fundamentação e embasamento para a análise do objeto de estudo, desenvolvida no quarto capítulo.

1.1 ASPECTOS ONTOLÓGICOS

A compreensão do trabalho de um ponto de vista ontológico é importante uma vez que evidencia a sua influência objetiva na constituição do ser humano. É a partir do trabalho que o indivíduo inaugura uma dimensão não existente no mundo animal – a história. Ou seja, é com essa atividade que se inicia a história humana e as formas de sociedade, fazendo com que os indivíduos superem as amarras biológicas que caracterizam os animais (MALAGUTY, 2013).

Conforme Marx e Engels (2000), a existência de seres humanos é a primeira condição de toda história humana. A primeira situação constatada a partir disso trata da

constituição corporal desses indivíduos e as relações entre eles e a natureza, a fim de que suas necessidades primeiras (comer, beber, habitar e vestir) sejam satisfeitas. Diferentemente dos demais animais, que encontram os meios para satisfação dessas necessidades diretamente na natureza, os seres humanos passaram, em um dado momento da sua evolução, a produzir os meios de sua própria existência. A produção da vida material é denominada pelos autores como o primeiro ato histórico. Segundo Marx e Engels:

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, religião e por tudo o que se queira. Mas eles próprios começam a se distinguir dos animais logo que começam a produzir seus meios de existência, e esse passo à frente é a própria consequência de sua organização corporal. Ao produzirem seus meios de existência, os homens produzem indiretamente sua própria vida material (MARX E ENGELS, 2000, p. 10 – 11).

Na produção de meios que satisfaçam suas necessidades básicas, ao construir uma realidade humanizada pela sua atividade, o homem humaniza a si próprio, uma vez que a transformação objetiva acarreta nele uma transformação subjetiva. Há nessa dinâmica, portanto, a criação de uma realidade humanizada tanto objetiva quanto subjetivamente (DUARTE, 2008).

De acordo com Leontiev (1978), a hominização só foi possível através do trabalho. O aparecimento e o desenvolvimento deste fenômeno, condição primeira e fundamental do homem, possibilitou a transformação do seu cérebro, dos seus órgãos de atividade externa e dos seus órgãos de sentido. Tomemos como exemplo a mão humana, conforme explicitado pelo autor: o órgão principal da atividade do trabalho só atingiu sua perfeição em virtude desta atividade. E assim como este, outros órgãos de sentido foram igualmente se aperfeiçoando com o desenvolvimento do cérebro. Ou seja, as modificações anatômicas e fisiológicas devidas à atividade humana acarretaram uma transformação global do organismo, uma vez que há uma interdependência natural entre os órgãos. É nesse sentido que, segundo o autor, o trabalho criou o próprio homem.

Cabe aqui abordar os componentes essenciais que constituem o trabalho em uma perspectiva marxista. Segundo Marx (1985, p. 150), “(...) para realizar o processo de trabalho, o ser humano utiliza três elementos – a atividade orientada a um fim, o objeto, e os meios de trabalho”. Conforme o autor, o processo de trabalho é a atividade consciente de aplicação da força de trabalho, tendo como intuito transformar um objeto natural em um bem consumível a partir do uso de um meio de trabalho (os instrumentos), sendo que este bem foi previamente idealizado na cabeça do indivíduo.

Para esse autor, o objeto de trabalho é desprendido diretamente do ambiente natural, ou seja, existe na natureza como fonte original, sendo encontrado sem a contribuição do homem (ex.: peixe, água e madeira). No entanto, o objeto de trabalho também pode sofrer alteração por meio da atividade humana, transformando-se em matéria-prima (como o minério extraído e lavado). Assim, toda matéria-prima é objeto de trabalho, mas nem todo objeto de trabalho é matéria-prima. Já o meio de trabalho, conforme Marx (1985, p. 150), “(...) é uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador coloca entre si mesmo e o objeto de trabalho e que serve como condutor de sua atividade sobre este objeto”.

A atividade orientada a um fim remete ao aspecto teleológico do trabalho e está relacionada ao fato de o produto do processo produtivo existir antecipadamente na consciência do trabalhador, fazendo com que este objetivo direcione a transformação da matéria natural. Nesse sentido:

No processo de trabalho a atividade do homem efetua, portanto, mediante o meio de trabalho, uma transformação do objeto de trabalho, pretendida desde o princípio. O processo extingue-se no produto. Seu produto é um valor de uso; uma matéria natural adaptada às necessidades humanas mediante transformação da forma. O trabalho se uniu com seu objetivo, o trabalho está objetivado e o objeto trabalhado. O que do lado do trabalhador aparecia na forma de mobilidade aparece agora como propriedade imóvel na forma do ser, do lado do produto. Ele ficou e o produto é um fio (MARX, 1985, p. 151).

Segundo Marx (1985), o trabalho é, dessa forma, uma atividade na qual o indivíduo, a partir de um meio de trabalho, efetua uma transformação no objeto, pretendida desde o início. O produto deste processo é uma matéria modificada e adaptada para satisfazer as necessidades humanas, ou seja, um valor de uso. Ainda de acordo com o autor, este conceito está relacionado com a apropriação das propriedades úteis da forma corpórea de uma mercadoria (como ferro, trigo e diamante) através do trabalho. O valor de uso advém desse processo de trabalho como produto, sendo que constitui não apenas o produto deste trabalho, mas também todo o meio de produção envolvido para que o resultado seja atingido.

Diferentemente dos animais, portanto, que utilizam e modificam a natureza apenas por sua presença nela, os homens a modificam obrigando-a a servir-lhe, dominando-a. Essa diferença resultante do trabalho é, em última análise, a diferença essencial entre o homem e os demais animais. Nesse sentido, o trabalho é uma atividade exclusivamente humana, uma vez que o ser humano é o único realmente capaz de realizá-la (ENGELS, S/D).

Segundo Duarte (2005), apoiado na obra *A ideologia alemã*, de Marx e Engels, apesar de o trabalho assumir diferentes formas históricas, há certas características que o definem enquanto atividade humana. A primeira delas, conforme já visto, é o fato de o

homem agir, através do trabalho, para produzir os meios de satisfação de suas necessidades. Entre uma necessidade (ex.: alimento) e a sua satisfação, atua um elemento intermediário, uma atividade mediadora, que seria a produção de instrumentos. Essa atividade de produção dos meios de satisfação permitiu ao ser humano ir além das necessidades ligadas ao corpo, acarretando o surgimento de novas necessidades ligadas à produção material da vida humana. Para o autor, é a utilização de instrumentos o que marca o real início da diferenciação entre o ser humano e outros animais.

Ainda sobre esse tema, Vygotsky e Luria (1996) exemplificam que, embora o macaco manifeste capacidade para inventar e utilizar instrumentos, um pré-requisito de todo desenvolvimento cultural humano, a atividade de trabalho desenvolvida a partir desta capacidade é totalmente inexistente no macaco, o que gera uma enorme distinção entre o comportamento dele e o do homem. Segundo Leontiev (1978), a aquisição de instrumentos consiste em o homem se apropriar das operações motoras que nele estão incorporadas. Para este autor, o instrumento, tanto o seu fabrico quanto o seu uso, só é possível em ligação com a consciência do fim da ação de trabalho. Assim, o instrumento é, de certa forma, a primeira verdadeira abstração consciente e racional do homem.

Mais do que mudanças na esfera da adaptação biológica do homem, no entanto, o uso de instrumentos na atividade humana também se refletiu em grandes transformações no seu desenvolvimento psicológico (VYGOTSKY; LURIA, 1996). Isso porque, conforme Leontiev (1978), dispor de um instrumento não significa simplesmente possuí-lo, mas dominar as suas operações verdadeiramente instrumentais, construídas socialmente.

Assim, apesar de os animais também fazerem uso de instrumentos, há uma diferença significativa entre esta atividade e a do ser humano. Entre os homens, a utilização de instrumentos tem o caráter de um processo social, efetuada coletivamente, o que determina a comunicação entre os seres que a realizam. Nesse sentido, conforme Duarte (2005), outro aspecto bastante fundamental na atividade humana seria o fato de esta ser sempre coletiva. Dessa forma, além da produção de instrumentos, há também as relações sociais também são configuradas a partir do trabalho.

Marx e Engels (2000) explicam que, para a produção da vida humana, foram necessários o estabelecimento de relações sociais e a cooperação entre os indivíduos. Embora essa necessidade relacional manifestasse inicialmente apenas uma consciência gregária, o aumento da população e conseqüentemente o aumento da produção e das necessidades humanas acarretaram o desenvolvimento mais complexo da consciência e da divisão do trabalho — que, a princípio, estava ligada a disposições naturais.

Segundo Leontiev (1978), essa divisão do trabalho no início da humanidade ainda era embrionária e se desenvolveu de forma cooperativa entre os indivíduos, de forma que o processo de trabalho fosse dividido entre a coletividade e fixado por seus membros. No que tange ao desenvolvimento das faculdades humanas, isso permitiu aos indivíduos ter consciência do fim de sua ação (teleologia), o que acarretou um salto histórico do psiquismo humano para o reflexo consciente da realidade. Isso porque esse salto possibilitou que a atividade não fosse apenas prática, mas se apresentasse previamente na consciência como ideia (LEONTIEV, 1978).

Duarte (2008) recorre à distinção feita pelo psicólogo soviético entre a estrutura da atividade animal e a estrutura da atividade humana a fim de explicar a concepção de Marx de que o homem, diferentemente do animal que se identifica com a atividade, faz de sua atividade vital objeto de sua vontade e de sua consciência. A teoria da atividade de Leontiev explica esses efeitos na constituição do psiquismo humano:

Conforme este autor, a atividade animal está sempre atrelada a um motivo biológico, de modo que seu objeto sempre coincide com o objetivo, ou seja, sua ação sempre condiz à necessidade biológica correspondente. Já a atividade de um indivíduo colocado nas condições de trabalho coletivo é diferente daquela dos animais, uma vez que, nas ações que a constituem, não há coincidência entre objeto e motivo. Essa divisão só é possível no seio de um processo coletivo agindo sobre a natureza.

A separação entre o motivo e o objeto da atividade individual é resultado do parcelamento em várias ações de uma atividade mais ampla e complexa. Para o indivíduo, as ações independentes se transformam em elos do processo global do trabalho coletivo. Isso é possível pois é precisamente a ação dos outros homens o que estabelece a base material objetiva da estrutura específica da atividade do indivíduo humano. Com isso, há uma relação não natural, mas objetiva e social, entre motivo e objeto de uma ação, de modo que a ação do homem, orientada por esta nova relação, pode em si não ter um sentido biológico imediato. Em resumo, com a decomposição da atividade em ações, deixa de haver uma coincidência entre objeto sobre o qual o homem age (a ação em si, o resultado imediato) e o motivo (necessidade) pelo qual está agindo. São as relações sociais objetivas existentes entre os membros do grupo que possibilitam essa divisão da atividade em ações.

De acordo com Duarte (2005), a atividade humana está relacionada à coletividade, e normalmente é composta por um complexo conjunto de ações (com exceção de atividades compostas por uma única ação, como a de produzir fogo para se aquecer). O autor cita o exemplo da caça para mostrar como há diversas ações em jogo, ou diversos conteúdos/objetos

de ação, como a existência de um grupo responsável por espantar o animal, enquanto outro deve abatê-lo. Embora a ação de espantar o animal possa parecer contraditória em relação à necessidade de alimento, essas divisões de ações são possíveis devido a uma consciência do motivo geral da atividade, um objetivo final.

Assim, para que cada ação seja executada, é necessário que aquele indivíduo que irá realizá-la capte em sua consciência a relação entre o objeto da ação e o motivo da atividade, relação esta denominada de sentido por Leontiev (1978). A ação é captada e dirigida pela consciência através da relação entre sentido e significado. O significado está ligado ao objeto da ação, ao conteúdo concreto, às operações da ação. Já o sentido é a relação, na consciência do sujeito, entre o objeto ou conteúdo da ação e o motivo da atividade como um todo. Duarte (2005) esclarece que, para Leontiev, a ação é um processo no qual não há uma relação direta entre o motivo e o seu conteúdo. A ação só existe como integrante de um todo maior, que é a atividade.

A relação indireta, mediada, segundo Duarte (2005), entre ação e motivo, entre significado e sentido da atividade, é traduzida no âmbito subjetivo, na consciência do sujeito. Os aspectos cognitivos e afetivos estão envolvidos nesse processo, de modo que a estrutura do psiquismo humano se diferencia do psiquismo animal, tal como ocorre com a estrutura objetiva da atividade. Para Leontiev (1978), a decomposição de uma atividade pressupõe que o sujeito que age possui a capacidade de refletir psiquicamente a relação que existe entre o objeto e o motivo de sua ação. É a partir disso que a ação se torna dotada não apenas de significado, mas de sentido para o sujeito. Além disso, é a partir desta relação que é possível pensar a unidade fundamental, social por natureza, do psiquismo humano.

Portanto, a separação entre objeto e motivo, entre significado e sentido da ação na atividade do homem, permitiu que ele se tornasse consciente de um fim não imediato de suas ações, o que acarreta um desenvolvimento humanizador tanto da atividade quanto da consciência dos indivíduos. Dessa forma, a divisão social do trabalho levou ao desenvolvimento da consciência humana (DUARTE, 2008). A esse respeito, Leontiev afirma:

Assim, a atividade complexa dos animais superiores, submetida a relações naturais entre coisas, transforma-se, no homem, numa atividade submetida a relações sociais desde a sua origem. Esta é a causa imediata que dá origem à forma especificamente humana do reflexo da realidade, a consciência humana (LEONTIEV, 1978, p. 84-85).

Engels (s/d) explica que o desenvolvimento do trabalho multiplicou os casos de ajuda mútua e de atividade conjunta, contribuindo para agrupar ainda mais os indivíduos em sociedades. Com isso, os homens chegaram a um ponto em que sentiram a necessidade de

dizer algo uns aos outros. Dessa forma, a laringe foi se transformando e os órgãos da boca passaram a pronunciar sons articulados. Estes dois estímulos – o trabalho e, depois e com ele, a palavra articulada – foram os principais transformadores do cérebro do macaco em cérebro humano.

Reforçando tal premissa, Duarte (2008) afirma que, dado que a atividade vital humana é, desde sua origem, uma atividade coletiva (mesmo nas origens da história, o homem vivia e agia em bandos, ou seja, era um ser gregário), a comunicação na atividade vital foi se tornando cada vez mais necessária. Com isso, ao longo da história primitiva, a atividade de comunicação foi se objetivando em processos que geraram a linguagem.

Conforme Leontiev (1978), a linguagem a princípio estava vinculada apenas aos processos de trabalho, à comunicação necessária entre os participantes do processo produtivo. Com o tempo, contudo, ela foi se destacando deste processo, tornando-se articulada e atuante na função específica de agir sobre os indivíduos. Leontiev (1978, p. 94) explica que “(...) a linguagem é a forma concreta que opera a consciência da realidade circundante, é o reflexo da realidade refratada através do prisma das significações e dos conceitos linguísticos elaborados socialmente”.

Dessa forma, para este autor há um elo direto entre a palavra, a linguagem e a atividade de trabalho. Aí está a condição primordial sobre a qual há o desenvolvimento do reflexo consciente e objetivado da realidade. A partir do processo de trabalho e da relação objetiva e social, a palavra distingue e generaliza o objeto social para a consciência individual. Com isso, a linguagem não desempenha apenas a função de comunicação entre os homens – ela é, guardando ainda a sua relação com a produção material, um meio e uma forma da consciência e do pensamento individual humano, tornando-se a forma e o suporte da generalização consciente da realidade. Ou seja, posteriormente, quando a linguagem se separa da atividade prática imediata, as significações verbais são abstraídas do objeto real, existindo na consciência apenas sob a forma de pensamento.

O pensamento, segundo Leontiev (1978), é o processo de reflexo consciente da realidade, nas suas propriedades e ligações objetivas. Esse pensamento provém do conhecimento humano assentado inicialmente na atividade instrumental de trabalho. A condição necessária ao aparecimento do pensamento – a distinção e a tomada de consciência das interações objetivas – só se dá no processo de trabalho, na utilização de instrumentos com os quais os homens agem, socialmente e coletivamente, sobre a natureza. Posteriormente, contudo, esse pensamento torna-se atividade independente, transformando-se em atividade totalmente interna, isto é, mental. Nesse sentido, Marx e Engels (2000) afirmam que são os

homens que, desenvolvendo sua produção material e suas relações materiais, transformam, dentro da realidade que lhes é própria, seu pensamento.

Leontiev (1978) esclarece que a linguagem e o pensamento, assim como a produção de instrumentos, aparecem no processo de trabalho ao mesmo tempo que ele. Elas estão misturadas em sua origem à atividade produtiva material e social dos homens. Reforçando tal premissa, Duarte (2005) afirma que tanto os instrumentos quanto as relações sociais e a linguagem foram adquirindo uma existência objetiva como resultado da atividade coletiva de trabalho.

Na linguagem de Marx, incorporada por Leontiev, este processo é denominado *objetivação*. É por meio dele que as faculdades dos seres humanos são “corporificadas” no produto desta atividade, fazendo com que as atividades físicas e mentais de quem a produziu sejam transferidas para este produto. Nesse sentido, “o processo de objetivação é, portanto, o processo de produção e reprodução da cultura humana (material e não-material), produção e reprodução da vida em sociedade” (DUARTE, 2005, p. 33).

De acordo com Duarte (2005), o processo de objetivação é oposto e complementar ao de apropriação. O autor cita Leontiev para explicar as três características principais deste processo. A primeira delas seria o fato de a apropriação ser sempre um processo ativo. Nesse sentido:

Para se apropriar dos objetos ou fenômenos que são o produto do desenvolvimento histórico, é necessário desenvolver em relação a eles uma atividade que se reproduza, pela sua forma, os traços essenciais da atividade encarnada, acumulado no objeto (LEONTIEV, 1978, p. 286).

Outra característica do processo de apropriação seria que, por meio dele, as aptidões e funções historicamente construídas da atividade são reproduzidas no indivíduo que a executa. Ou seja, a apropriação da cultura é o processo mediador entre o processo histórico de formação do gênero humano e o processo de formação de cada indivíduo enquanto ser. Essa mediação também ocorre no processo de objetivação, uma vez que não há apropriação se anteriormente não tiver ocorrido a objetivação do ser humano nos produtos culturais de sua atividade social (DUARTE, 2005).

Para Duarte (2005), o processo de objetivação é cumulativo, ou seja, em um produto cultural (material ou não), está acumulada a experiência histórica de muitas gerações. Portanto, ao se apropriar deste produto, o indivíduo está se relacionando com a história social, mesmo que tal relação não seja consciente para ele. A esse respeito:

Cada geração começa, portanto, a sua vida num mundo de objetos e fenômenos criados pelas gerações precedentes. Ela apropria-se das riquezas deste mundo participando no trabalho, na produção e nas diversas formas de atividade social e desenvolvendo assim as aptidões especificamente humanas que se cristalizaram, encarnaram nesse mundo (LEONTIEV, 1978, p. 284).

Leontiev (1978) sublinha que as aptidões e os caracteres especificamente humanos não são transmitidos via hereditariedade biológica, mas sim são adquiridos no decurso da vida pelo processo de apropriação. Nesse sentido, todo o pensamento e o saber de uma geração se desenvolvem através da apropriação dos resultados da atividade cognitiva das gerações precedentes. Com isso, é possível dizer que cada indivíduo aprende a ser um homem, uma vez que o que a natureza lhe dá quando nasce não é suficiente para viver em sociedade. Para este fim, é necessário que haja a apropriação do que foi alcançado no decorrer do desenvolvimento histórico da sociedade humana.

Assim, é possível perceber que, diferentemente dos animais, em que a relação entre a espécie e cada ser singular se dá apenas pela herança genética, no ser humano a relação entre os indivíduos e a história social são mediadas pela apropriação dos fenômenos culturais advindos da prática social objetivadora (DUARTE, 2005). Duarte (2008) esclarece que as espécies animais se utilizam de seu aparato orgânico e do aprendizado a partir de suas experiências individuais a fim de reproduzir sua vida, garantindo sua sobrevivência. Já no caso do homem, há mais um movimento que está envolvido no seu processo de desenvolvimento – o aprendizado entre gerações. Por meio dele, é repassado o arcabouço cultural do gênero humano, acumulado objetivamente – processo este possível apenas através do trabalho. Com isso, o psiquismo humano deixa de estar submetido apenas às leis biológicas, fazendo com que leis sócio-históricas assumam o papel prioritário em sua constituição (LEONTIEV, 1978).

A terceira característica do processo de apropriação, por sua vez, é a de que este processo é sempre mediado pelas relações entre seres humanos. Trata-se, portanto, de um processo educativo, no sentido lato do termo. A formação do indivíduo se dá, então, por meio da relação entre objetivação e apropriação, sendo este fenômeno de transmissão de experiências um processo social.

Aita e Facci (2011) explicam que, em síntese, é por meio do trabalho e das relações sociais que o indivíduo se apropria das objetivações historicamente construídas, fazendo com que haja o desenvolvimento de suas funções psicológicas superiores e a sua constituição enquanto homem. Ou seja, o aspecto fundamental do desenvolvimento da

subjetividade está relacionado com a apropriação da cultura, que permite ao homem superar o reino do biológico através da relação com outros homens.

Ao mesmo tempo, de acordo com Cambaúva e Tuleski (2007), o homem não é só aquele que se apropria das objetivações sociais e externas a ele, constituindo-se em um processo de constante transformação interna, mas é também aquele que gera uma constante transformação externa à medida que produz e aperfeiçoa instrumentos, sendo o produtor de um dado momento histórico. Dessa forma, conforme Duarte (2008), a atividade vital humana, o trabalho, é a base a partir da qual cada indivíduo reproduz a si mesmo enquanto ser singular e, conseqüentemente, reproduz a espécie enquanto gênero humano. A sobrevivência física individual e a reprodução biológica garantem a continuidade da espécie, mas não asseguram a reprodução do gênero humano, com suas características historicamente construídas. É nesse sentido que essa atividade vital exerce sua função, assegurando a existência da sociedade. Para isso, a atividade vital deve assegurar primariamente as condições materiais da existência do gênero humano. Essa produção fornece a base material sobre a qual a vida humana se constituirá, possibilitando a dinâmica própria do desenvolvimento do gênero humano, isto é, a relação entre objetivação e apropriação.

Segundo Duarte (2008), o desenvolvimento histórico se dá justamente pelo fato de a apropriação de um objeto acarretar novas necessidades e capacidades tanto na atividade objetiva quanto na consciência do homem. Ou seja, é um ciclo contínuo de novas objetivações e apropriações. Marx (1985) enfatiza que esse processo provoca novas necessidades no ser humano, as quais conduzem a novas formas de ação, fazendo com que exista um constante movimento de superação por incorporação. Com isso, na medida em que transforma a natureza, o ser humano dela se apropria e nela se objetiva, acarretando, a partir desse processo, a constituição de sua consciência.

Segundo Marx e Engels (2000, p. 18), “a produção das ideias, das representações e da consciência está, a princípio, direta e intimamente ligada à atividade material e ao comércio material dos homens; ela é a linguagem da vida real”. Ou seja, não é a consciência que determina a vida, mas sim o contrário. Por conseguinte, conforme Marx (1982), não se deve julgar o desenvolvimento econômico de uma época pela consciência individual, mas sim compreender a consciência a partir das contradições da vida material, do conflito existente entre forças produtivas e relações de produção sociais.

Marx (1982) acrescenta que, na produção social de sua vida, os homens estabelecem certas relações independentes de sua vontade, relações de produção que correspondem a um determinado momento de desenvolvimento das forças produtivas

materiais. A soma destas relações de produção determina a estrutura econômica da sociedade, base real sobre a qual se ergue uma superestrutura jurídica e política, e à qual correspondem determinadas formas de consciência social.

Leontiev (1978) reforça tal concepção ao afirmar que a consciência do homem, desenvolvida a partir da forma histórica concreta, adquire particularidades conforme as condições sociais e econômicas de sua vida. Ou seja, as condições históricas acarretam uma determinada forma de estrutura da consciência humana, o que gera importantes consequências sociais e também se reflete no desenvolvimento dos processos psicológicos (DUARTE, 2005). Tendo isso em mente, nos itens subsequentes abordaremos os diferentes modos de produção a fim de demonstrar como as relações de produção se alteraram ao longo da história e qual foi o impacto que isso acarretou na constituição do psiquismo humano.

1.2 ASPECTOS HISTÓRICOS

Antes de abordar o modo de produção atual, consideramos pertinente tratar das formas de produção de vida anteriores, a constar o comunismo primitivo, o escravismo e o feudalismo. Essa recapitulação é importante para que haja uma visão do panorama geral, demonstrando como as condições de vida anteriores acarretaram o surgimento do capitalismo, sistema que será tratado no próximo capítulo.

Segundo Netto e Braz (2009), foi há cerca de 40 mil anos que os primeiros grupos propriamente humanos surgiram sobre a Terra. Entretanto, por mais de 30 mil anos viveram em estágios prévios ao que hoje é genericamente denominado civilização. O regime social em que viviam esses grupos era o comunismo primitivo, em que imperava o nomadismo, com abrigos simples, e a alimentação baseada em coleta de vegetais e caça suficientes para o consumo imediato, ou seja, para a sobrevivência. Essas atividades eram comuns e os resultados eram partilhados igualmente entre os membros, não havendo, portanto, propriedade privada. Os instrumentos, que inicialmente eram bastante grosseiros, foram pouco a pouco sendo aperfeiçoados, com a utilização de arco e flecha, redes de pesca, canoas e remos. Nesse regime social, havia uma diferenciação social pequena entre os membros: os homens cuidavam da caça, ao passo que as mulheres coletavam e preparavam os alimentos (NETTO E BRAZ, 2009).

De acordo com Marx e Engels (2000, p. 12), “cada novo estágio da divisão do trabalho determina as relações dos indivíduos entre si no tocante à matéria, aos instrumentos e aos produtos do trabalho”. Assim, os diversos estágios de desenvolvimento da divisão do

trabalho representam as distintas formas de propriedade. A primeira delas, segundo esses autores, é a propriedade tribal, característica do comunismo primitivo. Essa forma de propriedade está relacionada ao estágio rudimentar da produção, em que um povo se alimenta da caça e da pesca, do pastoreio e eventualmente da agricultura. Aqui, a divisão do trabalho é pouco desenvolvida. A estrutura social se limita a uma extensão da família – chefes da tribo patriarcal e abaixo deles os membros da tribo e, eventualmente, os escravos.

Conforme Netto e Braz (2009), a comunidade primitiva perdurou por mais de 30 mil anos. As principais causas de sua dissolução estão relacionadas à domesticação dos animais e ao surgimento da agricultura. Com essas atividades, as comunidades abandonaram o nomadismo, vinculando-se a um território fixo. Assim, a relação delas com a natureza sofreu transformações, as quais acarretaram o aperfeiçoamento dos instrumentos e o controle do tempo e das forças naturais.

A principal transformação, contudo, estava atrelada ao fato de que a ação do homem sobre a natureza possibilitou a produção de bens que ultrapassavam as necessidades imediatas de sobrevivência, gerando assim um excedente econômico. Esse excedente, advindo do aumento da produtividade, proporcionou o surgimento, na história, da possibilidade de se acumular os produtos do trabalho. As comunidades começam então a trocar bens, surgindo a mercadoria e as primeiras formas de troca comercial. Além disso, esse fenômeno marcou o início da possibilidade de exploração do trabalho humano.

A comunidade então se dividiu entre os que se apropriavam dos bens excedentes e aqueles produtores desses bens. Com isso, conforme Engels (s/d), os próximos meios de produção conduziram à divisão da população em classes diferentes, no antagonismo entre classes dominantes e classes oprimidas. O interesse da classe dominante possibilitou um aumento da produtividade, a qual se deu às custas da classe oprimida. Com essa possibilidade de exploração e acumulação, a comunidade primitiva, caracterizada pela apropriação coletiva, entra em dissolução, sendo substituída pelo modo de produção escravista (NETTO E BRAZ, 2009).

Segundo Malaguty (2013), um modo de produção é constituído a partir das relações de produção correspondentes às forças produtivas materiais de cada época. Essa articulação, conforme Netto e Braz (2009), é complexa e dependente das variações ao longo da história. Por um lado, há as relações técnicas de produção, que estão atreladas ao controle que os produtores diretos têm sobre os processos de trabalho em que estão envolvidos. Por outro lado, essas relações técnicas estão subordinadas às relações sociais de produção situadas historicamente e determinadas pelo regime de propriedade dos meios de produção. Se esta

propriedade é coletiva, como no comunismo primitivo, há relações produtivas de cooperação e ajuda mútua. Se a propriedade é privada, particular, conforme ocorre nos modos de produção posteriores ao comunismo primitivo, um membro (ou conjunto de membros) do grupo se apropria do fruto do trabalho alheio, fazendo com que os produtos do trabalho não sejam desfrutados coletivamente. Com isso, as relações produtivas são de antagonismo, marcadas pela exploração dos produtores diretos pelos proprietários dos meios de produção. Portanto, é na propriedade privada que está a raiz das classes sociais.

De acordo com Netto e Braz (2009), as classes sociais no escravismo estão divididas em duas posições fundamentais: de um lado, há uma minoria de proprietários de terras e escravos e, de outro, há a maioria dos homens que, explorados com força e violência pelos proprietários dos meios de produção, não possuem sequer o direito de dispor da própria vida. Entre esses dois polos, gravitam camponeses e artesãos livres.

Marx e Engels (2000) ressaltam que, apesar da escravidão ter início no comunismo primitivo, é apenas na propriedade comunal e do Estado, característica da Antiguidade e proveniente do agrupamento de várias tribos em uma única cidade, que o escravismo se constitui como base de toda produção. No modo de produção escravista, há uma divisão do trabalho mais estruturada e avançada, e as relações de classe, marcadas pelos cidadãos proprietários e escravos, alcançam seu pleno desenvolvimento.

O modo de produção escravista surge no seio da possibilidade de se produzir o excedente econômico pela exploração do trabalho de outro ser humano. Parte desse excedente toma a forma de mercadoria (valores de uso produzidos para a troca), o que gera o desenvolvimento do comércio e implica o aparecimento do dinheiro e de um grupo social destinado a esta atividade mercantil (NETTO E BRAZ, 2009).

Para Netto e Braz (2009), apesar de ser comum a associação do escravismo a um período de horror, este modo de produção significou, em relação ao comunismo primitivo, um passo adiante na história da humanidade. Isso porque com ele surgiu não apenas a propriedade privada dos meios de produção e a exploração do homem pelo homem, mas também a possibilidade de diversificação da produção de bens, estimulando o comércio entre as distintas sociedades através do incremento de mercadorias. O modo de produção escravista, que se estruturou no Ocidente por volta de 3 mil anos antes de Cristo, perdurou até a queda do Império Romano. Foi com as pressões das chamadas “invasões bárbaras” que o Império Romano se desintegrou, na metade inicial do primeiro milênio de nossa era. Com isso, ao cabo de um período de transição, houve a dissolução do escravismo. Impôs-se, então, o modo de produção feudal, que vigorou até o último terço do segundo milênio da era cristã.

Netto e Braz (2009), apoiando-se em Marx (1982), ressaltam que a transição de um modo de produção a outro é marcada por um período de revolução social, em um lapso temporal que não é breve. Em seu decurso, podem surgir formas econômico-sociais que associam traços do modo de produção que está sendo destituído e outros que antecipam o novo modo de produção. É interessante apontar, no entanto, que não é apenas nos períodos de transição que isso acontece, mas também na própria existência regular de um modo de produção. Portanto, os modos de produção não são resultantes estáticos do desenvolvimento histórico-social.

No feudalismo, as unidades econômico-sociais são os feudos, ou seja, as bases territoriais pertencentes a um nobre (senhor), que sujeitava os produtores diretos (servos). A terra arável era dividida entre o senhor e aqueles que, em troca de pagamento de tributos, podiam ocupar uma área delimitada; estes últimos obtinham a proteção pelo senhor feudal contra invasões. Ou seja, a propriedade da terra constituía o fundamento da estrutura social, na qual havia a divisão da sociedade entre os senhores e os servos. A economia do feudalismo era essencialmente rural e autárquica (NETTO E BRAZ, 2009).

De acordo com Marx e Engels (2000), o feudalismo corresponde à terceira forma de propriedade, a feudal. Substituindo os escravos do antigo sistema, aqui os pequenos camponeses é que são submetidos à servidão, constituindo-se em classe diretamente produtiva. Ou seja, assim como na antiga propriedade escravagista, a estrutura feudal é marcada por uma associação contra a classe produtora dominada, com diferenças na forma de associação e nas relações com os produtores, uma vez que as condições de produção são diferenciadas.

Segundo Netto e Braz (2009), a condição servil dos camponeses era bastante distinta da dos escravos. Aqueles, diferente destes, dispunham dos instrumentos de trabalho e retiravam seu sustento das terras comunais. Além disso, havia a prestação de compromissos mútuos entre servo e senhor feudal, o que não existia entre o escravo e seu proprietário (como a proteção à vida do servo pelo senhor, por exemplo). No entanto, havia também grande exploração (não só pelo trabalho em si, mas também pelos inúmeros tributos) e o excedente produzido pelos servos era expropriado através de violência exercida pelos senhores, que administravam a justiça no limite de seus feudos.

Ao mesmo tempo em que essas atividades se davam no campo, conforme Marx e Engels (2000), desenvolvia-se nas cidades a propriedade corporativa, organização feudal do ofício artesanal. Essas corporações acarretaram o desenvolvimento da relação entre artesão e companheiros/aprendizes. Portanto, durante a época feudal, a propriedade principal consistia,

por um lado, na propriedade fundiária relacionada com o trabalho dos servos; e, por outro lado, no trabalho pessoal de companheiros e aprendizes, auxiliados por um pequeno capital. Eram estruturas de relação de produção bastante limitadas de agricultura rudimentar e indústria artesanal.

Netto e Braz (2009) esclarecem que o feudalismo esteve plenamente estruturado na Europa por volta do século XI, de maneira que a classe de produtores diretos, os servos, já gerava um excedente agrícola considerável, enquanto era expropriado pela classe parasitária, os senhores feudais, que se dedicavam especialmente à caça e à guerra, bem como às atividades políticas necessárias para sua manutenção no poder. Paralelamente a isso, circulava a produção de mercadoria para a troca centrada no trabalho artesanal. Esses artesãos, especialmente a partir das Cruzadas, começaram a se organizar em corporações, ao passo que os comerciantes também iniciaram suas buscas por associações. Essas atividades comerciais contribuíram para a crise do sistema feudal, iniciando um período de transição que se estende do século XVI ao século XVIII e que marcou, ao fim, o colapso do Antigo Regime.

Durante o período de crise do sistema feudal, as contradições internas foram potencializadas pelo florescimento do comércio, o qual consolidava de maneira crescente uma economia de base mercantil. O desenvolvimento do comércio não apenas rompeu com o caráter autárquico da economia feudal como também estimulou o consumo pela nobreza de mercadorias através do dinheiro, de modo que esta moeda de troca começou a ocupar posição privilegiada na vida social. Assim, um grupo social começou a ganhar importância crescente – os comerciantes e mercadores, movidos por um único objetivo: o lucro, a acumulação de dinheiro. Nesse cenário, sobreveio uma revolução social, uma vez que as forças produtivas já não podem se desenvolver no marco das relações de produção. É através destes comerciantes, advindos da ordem feudal e de sua crise, que surgiu a classe que derrotou a feudalidade: a burguesia. (NETTO E BRAZ, 2009)

Conforme Netto e Braz (2009), o processo de crise do feudalismo forneceu o solo propício para essa transição, o que culminou no movimento que conduziu ao mundo moderno – a Revolução Burguesa. Esse processo só foi possível em decorrência da contradição entre as forças produtivas e as relações de produção, acarretando uma transformação estrutural do modo de produção. Marx (1982) esclarece como se dá esse processo. Segundo ele, em determinadas etapas do desenvolvimento da sociedade humana as forças produtivas materiais entram em contradição com as relações de produção (ou relações de propriedade, em um sentido jurídico) existentes, de forma que uma revolução social se forma e culmina em uma

transformação da estrutura econômica e, posteriormente, das outras superestruturas a ela relacionadas (jurídica e política).

Assim, em um primeiro momento há a revolução material das condições econômicas da produção e, em uma segunda fase, são alteradas as formas jurídicas, políticas, religiosas, artísticas e filosóficas (em suma, formas ideológicas) em que os homens adquirem consciência deste conflito. Nesse sentido, não é a partir da consciência do homem que deve ser julgada uma época de revolução, mas sim a partir das contradições da vida material, do conflito existente entre forças produtivas e relações de produção sociais, que deve ser explicada a consciência humana.

Reforçando tal premissa, Netto e Braz (2009) afirmam que um modo de produção entra em processo de dissolução quando a dinâmica das forças produtivas entra em contradição com as relações de produção, e estas se tornam um freio para o desenvolvimento das forças produtivas. A Revolução Burguesa, segundo esses autores, inicia-se com os grupos mercantis ainda dentro do feudalismo — que, ganhando maior força, constroem a sua hegemonia político-cultural e reúnem as condições para o enfrentamento direto do sistema feudal. A tomada do poder político pela burguesia é constituída por uma luta de classe plurissecular, que tem no ano de 1789 seu marco emblemático. Assim, o Antigo Regime cede lugar, no século XIX, ao Estado Burguês. A nova classe dominante, tendo desenvolvido sua força produtiva e articulando a superestrutura necessária, consolida o modo de produção capitalista, no qual a mercadoria ocupa o centro da vida econômica.

Conforme Netto e Braz (2009, p. 79), a mercadoria “é um objeto externo ao homem, algo que, pelas suas propriedades, satisfaz uma necessidade humana qualquer, material ou espiritual – a sua utilidade, determinada pelas suas propriedades, faz dela um valor de uso”. Além de ser um valor de uso que pode ser reproduzido, a mercadoria também se produz para a troca e para a venda. Ou seja, a mercadoria, sempre associada ao valor de uso, possui também e necessariamente a faculdade de ser trocada ou vendida (o seu valor de troca). Nesse sentido, os valores de uso produzidos para o autoconsumo não são mercadorias (NETTO E BRAZ, 2009).

Para que haja a produção de mercadorias, de acordo com os autores, duas condições fundamentais são necessárias. A primeira é a existência de uma divisão social do trabalho, enquanto a segunda é a propriedade privada dos meios de produção, de modo que apenas o dono da mercadoria pode fazer o processo de compra e venda dela. Sem uma destas duas premissas (como no caso do comunismo primitivo, em que havia a propriedade coletiva dos meios de produção), há a produção de bens e valores de uso, mas não de mercadorias.

Com isso, as primeiras formas de produção mercantil apareceram quando a comunidade primitiva se dissolveu. A produção de mercadorias surge no modo de produção escravista e cresce significativamente no feudalismo. Todavia, embora a produção de mercadorias tenha sua origem e desenvolvimento nesses modos de produção, eles não se configuram como modos de produção de mercadorias. É apenas no capitalismo que de fato há um modo de produção totalmente voltado à produção e ao comércio das mercadorias. Estas, nas palavras de Marx, constituem a “forma celular da economia” no modo de produção capitalista (NETTO E BRAZ, 2009).

O modo de produção capitalista será amplamente abordado no capítulo 2. Por ora, cabe mostrar que não é apenas nele que há a produção de mercadorias. Esse dado é bastante importante ao tratarmos do tema da alienação, uma vez que a produção de mercadoria envolve a divisão social do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção, condições fundamentais para que haja a alienação do trabalho. Leontiev (1978) nos ajuda a entender melhor como se dá esse processo.

Conforme o autor, para que o naturalista estude alguma espécie animal, basta que analise apenas alguns representantes para se ter uma ideia da espécie enquanto conjunto. Com o ser humano, por sua vez, é diferente. Segundo o autor:

A unidade da espécie humana parece ser praticamente inexistente não em virtude das diferenças de cor da pele, da forma dos olhos ou de quaisquer outros traços exteriores, mas sim das enormes diferenças e condições do modo de vida, da riqueza e da atividade material e mental, do nível de desenvolvimento das formas e aptidões intelectuais (LEONTIEV, 1978, p. 293).

Essa desigualdade entre os homens não advém das diferenças biológicas naturais. Ao contrário, ela é produto da desigualdade econômica, da desigualdade de classe e da distinção que elas propagam no que tange às aquisições de aptidões e faculdades humanas formadas no decurso de um processo sócio-histórico; essas aquisições, por sua vez, fixam-se nos produtos objetivos da atividade humana. Este fato, embora liberte o homem da sujeição às leis da evolução e da hereditariedade, uma vez que permite novas perspectivas e condições de desenvolvimento, também possibilita que as aquisições do desenvolvimento histórico possam separar-se daqueles que criam este desenvolvimento. Essa separação é denominada alienação econômica dos meios e produtos do trabalho em face aos produtores diretos (LEONTIEV, 1978).

Duarte (2008) esclarece que a alienação tem origem no fato de que os produtos históricos da atividade social — essas forças essenciais objetivas — tornam-se alienadas e

alienadoras em determinadas condições históricas, o que gera homens alienados perante as objetivações do gênero humano. De acordo com Leontiev (1978), a condição histórica que marca o surgimento do fenômeno da alienação está atrelada ao momento em que surge a propriedade privada, e consequentemente a separação entre produtores e proprietários. Ou seja, a alienação tem seu fundamento na divisão de classes sociais, na apropriação do fruto do trabalho de uma classe por outra.

Ela é, portanto, fruto das leis objetivas do desenvolvimento da sociedade. Nesse sentido, conforme Duarte (2008), a alienação não é inerente ao ser humano, mas sim uma característica de determinadas relações sociais de produção, em que o trabalhador e o não trabalhador estão em uma relação social antagônica, na qual o domínio dos produtos sobre o produtor expressa o domínio do não trabalhador sobre o trabalhador.

Para Leontiev (1978), o processo de alienação econômica acarretou a separação entre atividade material e intelectual, prazer e trabalho, produção e consumo. A atividade humana gerou, globalmente, o enriquecimento e a diversidade, ao mesmo tempo em que, individualmente, empobreceu e limitou o homem. O enriquecimento, a diversidade, a riqueza material e a cultura intelectual ficam então concentrados na mão de uma classe dominante, de modo que apenas uma minoria da população tem acesso a eles, afastando as massas da riqueza material e intelectual fruto do desenvolvimento sócio-histórico. Portanto, a alienação provocou uma ruptura entre as possibilidades desenvolvidas pelo homem e a estreiteza de acesso deste desenvolvimento à maior parte da população.

Com a alienação, de acordo com Duarte (2008), a vida das pessoas se distancia muito das possibilidades máximas de vida humana distanciamento este que está atrelado a um processo que visa o desenvolvimento do gênero humano às custas dos indivíduos. Nesse sentido, a alienação é um processo objetivo no qual as relações sociais cerceiam ou impedem que a vida dos indivíduos realize as possibilidades de vida humana.

Portanto, a alienação nada mais é do que uma ruptura na qual a evolução da humanidade é destacada da evolução individual. Com isso, a atividade humana se expressa não mais como elemento capaz de formar e desenvolver o indivíduo, mas como mera relação social global (DUARTE, 2008). Assim, segundo Duarte (2008, p. 97), “será alienador todo processo que resulta na não-efetivação, na formação individual, das possibilidades historicamente produzidas de objetivação consciente, social, livre e universal”. Nesse sentido, tudo o que impede os indivíduos de realizarem as possibilidades de objetivação de seu ser de maneira universal e livre é parte da reprodução da alienação.

Quando Marx analisou a alienação nos Manuscritos de 1844, indicou seus quatro aspectos principais, como apresentado por Mészáros (2006). Assim, a alienação do homem se dá em relação a diferentes aspectos, sendo eles: 1) à natureza; 2) a si mesmo (sua própria atividade produtiva); 3) a seu “ser genérico” (a espécie humana); 4) a outros homens.

A primeira dessas quatro características da alienação expressa a relação do trabalhador com o produto do seu trabalho e com o mundo sensível exterior (os objetos da natureza). É também chamada, por Marx, de “estranhamento da coisa” (MÉSZÁROS, 2006). Conforme Rios (2015), a alienação do indivíduo em relação ao produto do trabalho faz com que os produtos da objetivação do trabalhador se tornem alheios a ele, não sendo percebidos como passíveis de apropriação. Com isso, os produtos aparecem como independentes e estranhos ao trabalhador.

O segundo aspecto da alienação se dá na expressão da relação entre o trabalho e o ato de produção no interior do processo de trabalho. Ou seja, trata-se da relação do trabalhador com sua própria atividade, sendo esta uma atividade alheia a ele, que não fornece satisfação e que possui a propriedade de ser vendida em certas condições. Também é denominada por Marx como “auto-estranhamento ou auto-alienação” (MÉSZÁROS, 2006). Da mesma forma, Theodoro (2013) reforça que a alienação em relação ao processo de trabalho faz com que a atividade-trabalho se torne estranha e dirigida por outro, de modo que o processo não pertence ao trabalhador, mas sim ocorre de maneira automatizada, mecânica. Dessa forma, o trabalho se configura apenas como gasto de energia física e mental.

O terceiro aspecto, segundo Mészáros (2006), está relacionado com a alienação do homem com seu ser genérico. Este fenômeno está atrelado à concepção do objeto como objetivação da vida da espécie humana, de modo que esta objetivação implique que o homem não apenas se duplica na consciência (intelectualmente), mas também operativamente (efetivamente). Isso acarreta uma contemplação de si mesmo em um mundo criado pelo trabalhador. Quando há o trabalho alienado, contudo, a natureza externa e a essência genérica espiritual do homem, o seu ser genérico, tornam-se estranhas a ele.

Theodoro (2013), com base em Marx (2004), esclarece que o ser genérico se constitui a partir da apropriação, através da cultura, dos produtos de trabalho (objetivações), os quais sintetizam o conhecimento acumulado no decorrer das gerações. Com esse movimento, o ser humano se multiplica enquanto ser genérico e se percebe em um mundo criado por ele. Porém, quando a atividade humana assume uma forma alienada, de modo que o trabalhador não domina seu processo de trabalho e enxerga seu produto como estranho à sua atividade, o acesso ao produto do trabalho socialmente acumulado fica limitado. Com isso, a

atividade alienada rouba do homem sua vida genérica, e a natureza torna-se não mais a extensão de seu corpo inorgânico, mas algo estranho, apenas meio de manutenção de sua existência.

De acordo com Mészáros (2006), este aspecto da alienação surge como consequência das duas características anteriores da alienação (em relação à natureza e à atividade). O mesmo ocorre em relação à quarta característica. Se o terceiro aspecto remete à relação do homem com a humanidade em geral (com a condição humana), este se refere à relação do homem com os outros homens. Se o indivíduo não se vê refletido em seu próprio trabalho, também não consegue encontrar o que há de universal em sua atividade, isto é, o que há nele como identidade em relação aos outros homens.

O conceito de alienação para Marx compreende, portanto, de um lado as expressões do estranhamento do homem em relação à natureza e a si mesmo, e de outro as manifestações desse processo na relação do homem com a humanidade em geral e com os outros homens (MÉSZÁROS, 2006). No processo de alienação, não apenas a aquisição das possibilidades do gênero fica limitada, mas também a própria percepção de que a humanidade é produzida a partir do envolvimento recíproco entre homens em seu no processo de trabalho (RIOS, 2015).

Duarte (2008) afirma que as relações sociais de dominação, marcadas pela alienação, são percebidas pelos homens como sendo forças da natureza, ou seja, como relações naturais; não são avaliadas, portanto, como produtos do próprio homem, transformáveis por ele. O autor destaca que a alienação repousa no fato de os seres humanos não se sentirem coletivamente sujeito das relações que estabelecem entre si, submetendo-se a elas como poderes estranhos e superiores. Ou seja, as relações de dominação, características da alienação, fazem com que o homem se aliene de forma a não reconhecer as objetivações como objetividade de seu ser genérico; desse modo, ele vê a si mesmo não em um mundo por ele construído, mas sim constituído e dirigido por forças não humanas, contra as quais não possui o menor poder de intervenção.

Mészáros esclarece que “a alienação da humanidade, no sentido fundamental do termo, significa perda de controle: sua corporificação numa força externa que confronta os indivíduos como um poder hostil e potencialmente destrutivo” (MÉSZÁRIOS, 2006, p. 14). Isso acontece porque, em relações produtivas alienadas, as mediações institucionalizadas entre o homem e o trabalho, como a troca e o dinheiro, acarretam o “desaparecimento do homem”, uma vez que essas mediações de propriedade privada tomam o seu lugar na relação com o trabalho. Para o autor, a alienação caracteriza-se pela extensão universal da concepção

de “vendabilidade”, de modo que tudo é transformado em mercadoria. E, nesse sentido, não é mercadoria apenas aquela oriunda do objeto, do produto do trabalho humano, mas também os próprios seres humanos. Com isso, o homem é transformado em uma “coisa”; ele aparece como uma mercadoria do mercado, que ocasiona, nas palavras do autor, a reificação¹ das relações humanas.

Segundo Duarte (2008), esse estranhamento do homem em relação ao produto e ao processo de trabalho e, conseqüentemente, em relação ao gênero humano e aos outros homens, faz com que a atividade vital consciente — que distingue a atividade vital dos animais e que constitui o seu ser genérico — seja transformada em um simples meio de existência. O trabalho alienado é, nesse contexto, o negativo da sua essência — ele é, nas palavras de Marx (2004), autossacrifício e mortificação. De acordo com Mészáros (2006):

(...) a atividade é atividade alienada quando assume a forma de uma separação ou oposição entre “meios” e “fim”, entre “vida pública” e “vida privada”, entre “ser” e “ter”, e entre “fazer” e “pensar”. Nessa oposição alienada, “vida pública”, “ser” e “fazer” se tornam subordinados como simples meios para o fim alienado da “vida privada” (“gozo privado”) do “ter”, e do “pensar”. A autoconsciência humana, em lugar de atingir o nível de verdadeira “consciência genérica”, nessa relação — em que a vida pública (a atividade vital do homem como ser genérico) é subordinada, como um meio para um fim, à mera existência privada — torna-se uma consciência atomística, a consciência alienada-abstrata do simples “ter”, identificado com o gozo privado. E dessa maneira, já que a marca da atividade livre que distingue o homem do mundo animal é a consciência prática (não abstrata) do homem com um ser humano “automediador” (isto é, criativo, não apenas “gozando” passivamente), a realização da liberdade humana como finalidade do homem torna-se impossível, porque seu fundamento — a atividade vital do homem — se tornou um simples meio para um fim abstrato (MÉSZÁROS, 2006, p. 167 – 168).

Duarte (2008) esclarece que, com isso, os homens regredem a uma situação de desvantagem em relação aos animais. Ou seja, nas condições de dominação, de exploração e alienação, o ser humano retrocede a uma vida animal ou inferior a ela. Isso porque todos os animais possuem em seu organismo a objetividade de sua espécie, transferida por meio da hereditariedade. Este é o motivo pelo qual não existe alienação entre os animais, já que não existe cisão entre o ser da espécie e o ser singular. Essa cisão está presente nos humanos, uma vez que a objetividade do gênero humano é externa ao organismo (constituindo seu “corpo inorgânico”). Com isso, o ser humano apresenta uma vantagem em relação aos animais, já que o desenvolvimento do gênero não é cerceado pelos limites do corpo orgânico. Essa vantagem, contudo, transforma-se em desvantagem à medida que o homem é impedido de se apropriar de seu corpo inorgânico.

¹ *Res-*, em latim, quer dizer *coisa*; reificação, portanto, seria uma *coisificação*.

A alienação, contudo, não é para Marx uma “fatalidade da natureza”. Não se trata de um fenômeno produzido por uma força externa todo-poderosa, natural ou metafísica, mas sim é resultado de um tipo determinado de desenvolvimento histórico que pode ser alterado através da intervenção consciente do homem no processo histórico, a fim de que haja uma transformação positiva rumo à “transcendência da auto-alienação do trabalho” (MÉSZÁROS, 2006).

Ou seja, a alienação não tem uma conotação exclusivamente negativa na teoria da história de Marx. A alienação dos indivíduos, em relação às possibilidades de vida humana, tem marcado a “pré-história” da humanidade. Justamente por isso, caracteriza-se por ser uma das condições do processo de desenvolvimento do gênero humano rumo à superação da pré-história e da alienação, a fim de que as possibilidades de vida humana sejam universalizadas a todos os indivíduos (DUARTE, 2008).

O conceito de alienação, contudo, não é exclusivo ao capitalismo, conforme veremos a seguir. De acordo com Mészáros (2006), a alienação universal baseada em um princípio econômico característico do capitalismo tem sua gênese em formas “iniciais” (ou parciais) de alienação características dos modos de produção nos quais estava presente a alienação específica, afetada politicamente. Com isso, a alienação teve uma primeira forma político-parcial antes de se tornar econômico-universal.

O autor esclarece que esta primeira fase se dá na medida em que há uma relação politicamente fixada entre propriedade e trabalho que regula a distribuição do produto excedente, tornando a acumulação possível. Ou seja, “a primeira fase no desenvolvimento da alienação no trabalho tinha que assumir uma forma política, porque a existência de um produto agrícola excedente não contém nenhuma determinação econômica quanto à forma de sua apropriação” (MÉSZÁROS, 2006, p. 139). Nesse sentido, de acordo com Duarte (2008), não se pode falar propriamente em alienação no comunismo primitivo, pois os estágios iniciais do processo de humanização neste modo de produção se deram com objetivações bastante reduzidas, mantendo-se em um nível que não ultrapassava a obtenção do suficiente para a sobrevivência — não existindo excedente agrícola, portanto.

A sociedade, segundo Mészáros (2006), surgiu com a produção de alimentos básicos que excedessem as exigências individuais. Mas o produto excedente agrícola não necessariamente é distribuído por uma determinação econômica, como no capitalismo. Nos modos de produção escravista e feudalista, a produção e a apropriação do excedente são determinadas por forças políticas como princípio regulador das sociedades em questão. Portanto, a alienação está diretamente relacionada à maneira como se dá a produção e a

distribuição do produto excedente, sendo que a primeira fase do desenvolvimento da alienação do trabalho surge com uma forma política.

No feudalismo, conforme Mészáros (2006), está impressa a exclusão que caracteriza o conceito de alienação. Isso porque, neste modo de produção, a terra pode ser alienada, uma vez que o direito de posse dela está restrito a um número limitado de pessoas (senhores). Além disso, o servo pertence ao senhor feudal, o que faz parecer que há uma unidade entre os dois. No entanto, esta unidade é apenas exterior, uma falsa aparência, mantida não pela força econômica, mas através de uma instituição política. Desse modo, as propriedades feudais ocultam o fato de a propriedade e o trabalho servil estarem apartados em virtude de uma mediação política.

Essa falsa aparência de unidade foi abolida no capitalismo, de modo que a propriedade fundiária, raiz da propriedade privada, adentrou o movimento de propriedade privada, o que culminou em uma economia centrada na produção de mercadorias. A partir daí, a dominação do proprietário se revela como pura dominação da propriedade privada, do capital, dissociada de toda coloração política (MÉSZÁROS, 2006). Mészáros (2006) esclarece que, para Marx, não se trata de uma oposição básica entre a propriedade fundiária e a propriedade privada móvel, uma vez que ambas pertencem à mesma categoria. A propriedade fundiária é apenas a propriedade privada com o capital ainda incompleto, ainda acometido por mediações políticas.

O autor ressalta ainda que, para Marx, a propriedade privada é definida como capital, sendo que este possui tanto a forma “inicial” na propriedade fundiária quanto a sua “formação mais pura”, no capital industrial ou propriedade móvel (mercadoria). Nesse sentido, o feudalismo representa um “capital ainda incompleto”, enquanto o capitalismo, com o capital industrial, é a expressão pura da propriedade privada enquanto capital.

É possível concluir, portanto, que o capitalismo não é o único a produzir mercadorias, uma vez que elas já existiam antes desse modo de produção. A diferença é que o processo capitalista de produção tem como centro/foco do processo de trabalho o aumento da taxa de mais valia. Assim, a principal característica e objetivo do capitalismo — modo de produção que é tema central do próximo capítulo deste trabalho — são a produção de mais valia. Dessa forma, os capitalistas, a partir da exploração da força de trabalho, visam sempre o aumento de produtividade do trabalho, para que também sejam maiores o lucro e a possibilidade de sobrevivência na concorrência intercapitalista (MALAGUTY, 2013).

2. O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

Este capítulo tem como objetivo explorar a conformação histórica atual: o trabalho alienado do modo de produção capitalista. Essa revisão permitirá a compreensão de como é a produção de vida em nosso tempo e as implicações que ela acarreta para a classe trabalhadora. Para isso, este capítulo abordará, em um primeiro momento, os elementos característicos da produção capitalista de mercadorias; em seguida, será feita a exposição dos modelos de gestão contemporâneos – o taylorismo/fordismo e o toyotismo. Os conceitos tratados durante este capítulo conformam a base teórica que subsidia a análise crítica de nosso objeto de estudo, desenvolvida nos capítulos subsequentes.

Como visto no capítulo anterior, a produção mercantil envolve a divisão social do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção (NETTO E BRAZ, 2009). Portanto, a produção de mercadorias tomou suas primeiras formas a partir da desintegração da comunidade primitiva, estando presente no escravismo e se desenvolvendo no feudalismo. Netto e Braz explicam que o valor de uma mercadoria se dá pela

(...) quantidade de trabalho média, em condições históricas dadas, exigida para a sua produção (trabalho socialmente necessário); tal valor só pode manifestar-se quando mercadorias diferentes são comparadas no processo de troca – isto é, através do valor de troca: é na troca que o valor das mercadorias se expressa (NETTO E BRAZ, 2009, p. 88).

Ainda de acordo com estes autores, o surgimento do modo de produção capitalista teve como condição o alto grau de desenvolvimento da produção de mercadorias e um correspondente aumento da função do valor de troca (especialmente o dinheiro). Isso se situa historicamente, conforme Palangana (1998), a partir da formação da sociedade burguesa, no início no século XVI, atingindo a maturidade no final do século XVIII, quando o valor de troca passou a constituir a base de toda a produção. Marx (1985) esclarece que o processo de produção capitalista visa a produção de valor de uso, mas somente se o produto possuir a propriedade de ser convertido em valor de troca (valor), ou seja, se puder servir de valor de uso para outro e assim ser trocado ou vendido. Dessa forma, a mercadoria, no capitalismo, é a unidade entre valor de uso e valor.

Outra característica apontada por Marx (1985) é a de que, no processo de produção capitalista, os proprietários dos meios de produção comprem, na forma de mercadoria, os elementos necessários à produção. A força de trabalho, nesse contexto, também é considerada uma mercadoria, que pertence ao capitalista sob a forma de valor de

uso. Assim, o trabalho vivo que o trabalhador vende ao proprietário dos meios de produção é incorporado aos elementos “mortos” constitutivos do processo de trabalho.

Dessa forma, o produto do trabalho não mais pertence ao seu produtor imediato, mas ao capitalista, assumindo a forma de mercadoria. Além disso, ele deixa de ter apenas um valor de uso para a humanidade e assume também um valor de troca. Conclui-se, portanto, que no capitalismo as relações que se estabelecem no trabalho se dão essencialmente na forma de troca de mercadorias. A força de trabalho, única propriedade do trabalhador e também uma mercadoria, é vendida em troca de outras essenciais à sua sobrevivência.

A posse dos meios de produção, portanto, é a principal diferença da base da produção mercantil capitalista em relação aos modos de produção anteriores. Nela, o trabalho pessoal do proprietário é inexistente, pois ele apenas compra, mediante o salário, a força de trabalho, garantindo assim os ganhos (lucros) de seu negócio. Dessa forma, o que caracteriza a produção mercantil capitalista é o fato de se fundar sobre o trabalho assalariado, sendo o salário o preço que o capitalista paga pela mercadoria força de trabalho (NETTO E BRAZ, 2009).

Segundo Netto e Braz (2009), as relações sociais dos produtores são análogas às relações entre mercadorias, de modo que a mercadoria, no capitalismo, passa a ser a portadora e a expressão da relação entre os homens. O movimento e a troca de mercadorias são realizados de forma independente do controle consciente do produtor; isso faz com que haja uma inversão de paradigma, em que a mercadoria, criada pelo homem, aparece-lhe como uma criatura alheia, poderosa, dominante em relação ao seu criador. Este poder autônomo que as mercadorias exercem sobre os produtores é denominado por Marx de fetichismo da mercadoria.

De acordo com Alves (2007), na sociedade capitalista a produção de objetos se transformou em produção de coisas-mercadorias. Com isso, o produto do trabalho se torna fetichizado, uma vez que a objetivação assume uma forma estranhada, ocultando a sua própria natureza social. O fetichismo da mercadoria está relacionado, portanto, com a ocultação da natureza do produto-mercadoria como produto da atividade social. É nesse sentido que a sociedade burguesa é caracterizada como uma sociedade não transparente, que oculta a condição do trabalho social como fundamental e fundante da sociedade.

Conforme Netto e Braz (2009), é no capitalismo que este fetichismo alcança a sua máxima gradação, por conta da universalização da lógica mercantil. Como já mencionado, portanto, as relações sociais tomam a aparência de relações entre coisas, e isso ocasiona o

fenômeno da reificação das relações humanas, bastante característico deste modo de produção.

Alves (2007) ainda pontua que, embora o capitalismo não seja o único sistema a produzir mercadorias, é nesse modo de produção que a força de trabalho, o trabalho vivo, transforma-se em mercadoria. Com isso, é instaurado o trabalho livre², chave para a acumulação de mais-valia. Apenas a partir da força de trabalho como mercadoria é que se torna possível a produção de mais-valia. Assim, o processo produtivo capitalista envolve, acima de tudo, o processo da valorização, isto é, o processo de trabalho voltado para a produção de mercadorias enquanto valores de troca, visando a acumulação de mais-valia, a autovalorização do capital. Nesse sentido, Netto e Braz (2009) afirmam que o modo de produção capitalista gira em torno do processo de produção de mais-valia pelos produtores diretos (os trabalhadores) e a sua expropriação pelo apropriador (o capitalista).

O processo de produção de mais-valia acontece da seguinte forma: o capitalista contrata o trabalhador para uma jornada de oito horas. Para isso, paga-lhe, mediante o salário, o valor da força de trabalho (o valor da soma dos elementos necessários à produção/reprodução do trabalhador). Durante a jornada de trabalho, contudo, a força de trabalho produz mais valor que o requerido para sua reprodução. Esse valor excedente é a mais-valia, que o capitalista se apropria sem nenhuma despesa ou custo (NETTO E BRAZ, 2009).

Isso é possível uma vez que, no decorrer da jornada de trabalho, o tempo de trabalho se desdobra em duas partes. Uma delas, o tempo de trabalho necessário, está atrelada à produção de valor correspondente àquela que cobre a reprodução do trabalhador — ou seja, o equivalente ao salário. A outra, o tempo excedente, é o valor excedente (mais-valia) produzido pelo trabalhador e extraído (apropriado) pelo capitalista. Dessa forma, a magnitude da taxa de mais-valia, a taxa de exploração do trabalho pelo capital, é oriunda da relação entre trabalho necessário e trabalho excedente (NETTO E BRAZ, 2009). A rotina cotidiana dos trabalhadores, no entanto, não lhes permite perceber a distinção entre o trabalho excedente e o necessário, já que não há divisória perceptível entre ambos durante a jornada de trabalho. Nesse sentido, o trabalho assalariado (“trabalho livre”) oculta muito mais a exploração que o trabalho servil e o escravo (NETTO E BRAZ, 2009).

Outra distinção que pode ser feita em relação à extração da mais-valia, base da produção da riqueza no modo de produção capitalista, é entre a mais-valia absoluta e a

² O trabalho livre, conforme Alves (2007), é entendido como o trabalho assalariado. Ou seja, o trabalhador é “livre” para vender a sua força de trabalho como uma mercadoria em troca do salário pago pelo capitalista.

relativa. A primeira, conforme Marx (1985), é obtida através do prolongamento da jornada de trabalho. Ou seja, ela é extraída a partir da maior quantidade de trabalho (não pago ao trabalhador), o que acarreta maior valor apropriado pelo capitalista.

A mais-valia relativa, por sua vez, é obtida pelo aumento da produtividade do trabalhador, a partir da inserção de inovações nos meios de realização da atividade (máquinas e tecnologias, por exemplo), fazendo com que se reduza o tempo necessário para a produção das mercadorias. Para Netto e Braz (2009), a mais-valia absoluta e a relativa não se excluem, podendo coexistir a fim de que o objetivo principal seja alcançado — o aumento na produtividade a partir da exploração da força de trabalho.

Malaguty (2013), com base em Marx (1985), esclarece que o processo de trabalho é constantemente modificado a fim de alcançar maior produtividade. Para isso, são utilizadas diferentes estratégias a fim de encurtar o tempo necessário para a produção de uma mercadoria, de forma a se obter uma maior produção com a mesma quantidade de trabalho. Essas transformações contínuas de estratégias visam a produção de mercadorias cada vez mais baratas e em maior quantidade, garantindo, dessa forma, a continuidade em meio à concorrência intercapitalista. Essa concorrência constante entre os capitalistas leva à exploração cada vez maior dos trabalhadores, a fim de obter maior extração de mais-valia. Assim, o capitalismo é um sistema que destrói a sua base de sustentação, isto é, a classe trabalhadora (GERMER, 2006 apud THEODORO, 2013).

Conforme Alves (2007), o proprietário dos meios de produção não tem interesse no tipo de trabalho humano desempenhado, mas sim na mais-valia que será produzida através desta atividade. Ou seja, o trabalho humano aparece apenas como mercadoria, como fonte de mais-valia. Com isso, o trabalho é transformado em trabalho abstrato – o que é diferente de trabalho (LESSA, 2002 apud ROSSLER, 2007) Este último é tido como trabalho no seu sentido fundamental, ontológico, como dinâmica essencial do homem com a natureza. É a atividade de transformação do real pela qual o homem constrói a si mesmo e a sociedade da qual participa. Já o trabalho abstrato é aquele visto como uma mercadoria; é o tempo mensurado de trabalho trocado por um salário e convergente com a lógica e os interesses de quem remunera e extrai a mais-valia. Corresponde à submissão dos homens ao mercado capitalista.

Nesse sentido, a produção do objeto da atividade humana como capital faz com que a determinação natural e social do objeto seja extinta, já que na propriedade privada perde-se toda qualidade natural e social produtiva. Perde-se, assim, a “essência subjetiva” do sujeito. Isso porque a essência ou natureza do ser humano não é encontrada no interior do

sujeito, mas fora dele, em suas relações objetivadas. Então, mesmo que continue sendo um sujeito, deixa de ser um “sujeito humano”, uma vez que não há “sujeito humano sem objeto”; resta, a este, ser apenas um “sujeito físico” com necessidades reais (MÉSZÁROS, 2006).

Conforme Duarte (2008), na medida em que o trabalhador precisa vender a sua força de trabalho para poder sobreviver — fazendo com que o trabalho se torne apenas um meio para manter sua existência física —, a reprodução das características fundamentais do gênero humano, através da atividade vital, torna-se reduzida e limitada. O trabalho se torna alienado de forma que, ainda que não deixe de ser objetivador, assume não mais o sentido de objetivação para o indivíduo enquanto pertencente ao gênero humano.

De acordo com Alves (2007), no capitalismo está instaurada a alienação quando há a separação entre o sujeito-que-trabalha e os meios de produção, fazendo com que o trabalhador assalariado se torne alienado das condições objetivas do trabalho social. Assim, conforme Mézáros (2006), o verdadeiro homem, a verdadeira pessoa humana não existe na sociedade capitalista, uma vez que neste modo de produção há um sistema de alienação que o externaliza e o objetiva. A alienação transforma a atividade espontânea em um trabalho forçado, uma atividade cujo único objetivo se torna a satisfação de necessidades animais (comer, beber, procriar). Com isso, perde-se a atividade de vida em que o homem se afirma, e se instaura um meio de vida no qual há autonegação — que, conforme Marx (2004, p. 83) “mortifica sua physis e arruína o seu espírito”.

Segundo Marx (2004), o trabalho nas condições de exploração e dominação perde o sentido de atividade especificamente humana de domínio da natureza. A produção de um bem de consumo necessário para a sociedade e para a reprodução do gênero humano é substituída pelo único objetivo de venda da força do trabalho. O trabalhador é, então, submetido a condições de trabalho que o colocam em uma função coadjuvante no processo de produção de vida. Com isso, a dimensão alienante é sobreposta sobre ao papel humanizador do trabalho.

De acordo com Rossler (2007), os processos de humanização dos indivíduos têm se dado no interior de relações sociais de dominação de uma classe por outra. Então, se por um lado há o desenvolvimento social, humano-genérico, crescente, por outro o desenvolvimento do gênero tem se dado à margem do desenvolvimento de grande parte da população. Ou seja, de um lado tem-se o máximo de desenvolvimento, toda a riqueza já alcançada pelo conjunto da humanidade, em termos tanto materiais (econômicos, tecnológicos, bens de consumo em geral) quanto espirituais (conhecimentos, informações,

valores, sentimentos); de outro há o desenvolvimento do indivíduo singular convivendo com a miséria em todos os sentidos.

No modo de produção capitalista, houve um aumento das forças produtivas, ampliando exponencialmente as objetivações genéricas. Entretanto, isso ocorreu a partir da propriedade privada dos meios de produção, das relações de assalariamento e da geração de mais-valia, fazendo com que o desenvolvimento das objetivações genéricas se desse à custa da exploração de uma massa de indivíduos absolutamente sem propriedade e sem acesso à essas objetivações (MARX, 1996 APUD RIOS, 2015).

Com isso, conforme Leontiev (1978), há uma ruptura entre as possibilidades desenvolvidas pelo homem e a estreiteza de acesso desse desenvolvimento que está realmente disponível para a grande parte da população. Ou seja, para a maioria das pessoas a apropriação destas aquisições só é possível dentro de limites bem estreitos; como consequência, ocorre a intensificação da alienação assentada em relações sociais produtivas de exploração do homem pelo homem. É nesse sentido que, para Palangana (1998), a labuta — o trabalho forçado, imposto e abstrato característico do capitalismo — resulta em maravilhas sociais e, ao mesmo tempo, em enormes privações individuais.

Leontiev (1978) ressalta ainda que a concentração das riquezas materiais na mão de uma classe dominante faz com que a cultura intelectual fique concentrada nessas mesmas mãos. Ainda que as criações humanas pareçam existir para todos, apenas uma parcela mínima da sociedade tem a possibilidade material de receber a formação e os conhecimentos intelectuais acumulados. Enquanto isso, a grande parcela da população se vê obrigada a contentar-se com o mínimo de desenvolvimento cultural necessário. Portanto, segundo Marx (2004), no modo de produção capitalista, quanto mais uma sociedade acumula riqueza a partir do uso do trabalho humano, maior e mais profundo é o processo de alienação a que a classe trabalhadora fica submetida.

De acordo com Marx (2004), no processo de enriquecimento de uma sociedade ocorre o aumento da divisão do trabalho, fazendo com que o trabalhador seja submetido a uma atividade cada vez mais parcial, descontextualizada, unilateral e automática. Conforme Malaguty (2013), a divisão do trabalho, que foi historicamente necessária ao desenvolvimento do gênero humano, é convertida em fragmentação, a qual implica em perda de controle do trabalhador sobre sua produção. Com isso, os trabalhadores se tornam cada vez mais superespecializados e inábeis no processo de produção total, alienando-se cada vez mais do produto e do processo de seu trabalho. Por outro lado, nesse contexto fica cada vez mais difícil perceber que quem de fato produz as mercadorias na sociedade é o trabalhador. Dessa

forma, este se torna também cada vez mais alienado das condições objetivas do trabalho social (THEODORO, 2013).

Conforme Mészáros (2006, p. 228), “o capitalismo não se caracteriza simplesmente pela alienação e reificação, mas também pela *maximização da tendência* à alienação, a tal ponto que é a existência mesma da humanidade que está agora em jogo”. Segundo Palangana (1998), o capitalista também vive uma forma de alienação ao interpor-se entre o operário e o objeto em si. As relações de produção capitalistas colocam o capital como autoridade absoluta perante os homens, de modo que ninguém consegue furtar-se disso, independente da hierarquia social.

Nesse sentido, Mészáros (2006) esclarece que, no capitalismo, o trabalho é o sujeito sem objeto, ao passo que o capital é objeto sem sujeito. No primeiro caso, o trabalhador fica destituído de sua própria condição humana, estando reduzido à mera existência física. Já no segundo, o capitalista perde a determinação social do trabalho, levando à única satisfação da necessidade abstrata do dinheiro. Em ambas as situações, afirma Rios (2015), está posta a supremacia do ter sobre o sentido do ser. Ou seja, independente da classe social, conforme Palangana (1998), o modo capitalista de produção imprime no homem o sentido do ter, do possuir, como absoluto, de forma que todos os demais sentidos se tornam atrofiados.

O “sentido do ter”, este sentido alienado, que ocupa o lugar de todas as necessidades e de todos os sentidos físicos e mentais genuinamente humanos, encontra sua materialização universal no dinheiro — que, segundo Marx (2004), é uma capacidade exteriorizada (alienada) da humanidade. Conforme Mészáros (2006), o dinheiro se interpõe entre o homem e seu objeto. Nessa mediação, a moeda substitui o objeto real e domina o sujeito, de modo que as características e qualidades pessoais do indivíduo se tornam secundárias. Com isso, o ser genérico do homem se manifesta de uma forma alienada – como a universalidade do dinheiro.

Nesse sentido, Alves (1999) explica que o capital se trata de uma forma social, que transforma todo conteúdo concreto da produção da riqueza social em mercadorias e em uma forma abstrata de riqueza: dinheiro que se valoriza e que cria mais dinheiro, em um movimento intenso e incansável. Assim, o capital é o valor em movimento, cujo processo de valorização, cria (e recria) a sociabilidade moderna. Ou seja, o capital é uma forma sócio-histórica, um modo de sociabilidade humana que cria e reproduz a cisão entre produtores e suas condições de trabalho.

Os elementos apresentados até aqui trataram da caracterização geral do capitalismo. A seguir, abordaremos os modelos de gestão postos em prática no capitalismo contemporâneo, a fim de mostrar como suas estratégias são formas renovadas de controle e exploração da classe trabalhadora.

2.1 MODELOS DE GESTÃO CONTEMPORÂNEOS

As primeiras manifestações do capitalismo como modo de produção apareceram nos séculos XVI e XVII, com o declínio do feudalismo e a expansão comercial na Europa. A partir daí, o sistema de troca de mercadorias começou a crescer, ao mesmo tempo em que os burgos (centros comerciais que posteriormente se transformaram em cidades) se expandiram, alcançando e se desenvolvendo em outros continentes. A consolidação deste modo de produção só se deu a partir do século XIX, com a Revolução Industrial, e com o consequente aumento da produtividade a partir do desenvolvimento tecnológico e da intensificação do trabalho (DO CARMO, 1992 apud THEODORO, 2013).

De acordo com Malaguty (2013), o modelo de gestão predominante do século XX foi o taylorismo/fordismo. Esta organização do processo produtivo teve início nos Estados Unidos e alcançou nível mundial. As características dessa forma de organização do capital estão embasadas em dois fundamentos principais: o controle do tempo e dos gestos do trabalhador (idealizado por Frederick W. Taylor) e a produção em série (idealizada por Henry Ford).

Conforme Monteiro e Gomes (1998), nas primeiras décadas do século XX Taylor e Ford se tornaram os principais representantes da Escola de Administração Científica, e seus trabalhos tinham como objetivo a racionalização industrial. Taylor desenvolveu métodos e sistemas de racionalização do trabalho destinados a aumentar a produtividade através da eficiência no nível operacional. Já Ford utilizou os princípios da linha de montagem na fabricação de automóveis para elaborar uma metodologia que permitisse a redução de tempo de trabalho através do parcelamento e da simplificação das operações, resultando na desqualificação operária e intensificação do trabalho.

Com o taylorismo-fordismo se vivencia a consagração da sociedade do trabalho abstrato e assalariado (ANTUNES, 2011). Taylor, mestre da engenharia científica do capital, propôs que os trabalhadores fossem controlados rigidamente pelos tempos e movimentos através do controle de gestores, que concebiam a produção, ao passo que apenas a sua

execução cabia à classe dos trabalhadores manuais. A ruptura entre concepção e manualidade, elaboração e execução, aprofundam, por toda a produção, a divisão técnica do trabalho. Ford, por sua vez, utiliza a engenharia de Taylor em uma produção seriada e homogeneizada a fim de que as economias e os lucros sejam aumentados. Com isso, houve “o casamento que deu certo”: Taylor, o engenheiro científico e Ford, o fabricante de automóveis. Esta união foi responsável pela ampliação e generalização das formas de estranhamento e reificação que marcaram o espaço produtivo e a subjetividade dos trabalhadores.

Malaguty (2013), ao citar Souza (2006), explica que a principal característica da indústria taylorista/fordista é a linha de produção, que impõe a organização e o tempo aos trabalhadores. Em um primeiro momento com o cronômetro taylorista e posteriormente com a homogeneização fordista, a linha de produção trouxe grande intensificação do trabalho. Na produção em massa homogênea, o trabalhador é considerado como apêndice da ferramenta, o que ocasiona uma clara separação entre execução e formulação do produto e do processo de trabalho.

A partir do controle do tempo do trabalhador, o capital consegue inúmeras vantagens, como apontado por Malaguty (2013), apoiada em Souza (2006). O trabalho na linha de produção diminui o “tempo morto”, ou seja, o tempo em que o trabalhador não produz valor, por haver o parcelamento de tarefas bastante especializadas entre os trabalhadores. Essas tarefas simplificadas, além de permitir uma intensificação do trabalho, possibilitam a diminuição de custo com a qualificação do trabalhador. Dessa forma, aumenta-se a produtividade, o lucro e a mais-valia.

Conforme Antunes (2011), o taylorismo-fordismo trouxe consigo um crescente processo de substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, isto é, a substituição de trabalhadores por máquinas, o que contribui para a consequente desumanização no trabalho. O emprego da maquinaria, segundo Palangana (1998), fez com que um trabalho complexo se transformasse em algo simplificado, afetando o valor de troca da força de trabalho. Além disso, a máquina torna supérflua a força muscular, o que permitiu o emprego de mulheres e crianças. Com isso, houve uma população trabalhadora excedente, o que compele os trabalhadores a se sujeitarem às leis do capitalismo.

Dessa forma, diferente do que ocorreu para os capitalistas, segundo Souza (2006 apud Malaguty, 2013), para os trabalhadores o taylorismo/fordismo trouxe grandes prejuízos. Uma vez que o seu trabalho é altamente especializado, o trabalhador pode ser facilmente substituído, gerando um risco constante de demissão para o trabalhador, ao passo que o capitalista se beneficia por possuir um maior exército industrial de reserva. Neste contexto,

conforme Palangana (1998), o trabalhador se torna reduzido a uma mercadoria descartável, que é posta à margem do mercado sem delonga e complacência. O indivíduo permanece na posição de instrumento, substituível como outro qualquer. Com isso, ele se torna um trabalhador cada vez mais coisificado no processo de trabalho. De acordo com Palangana (1998), a Revolução Industrial, com toda a maquinaria que a constitui, poderia possibilitar que o homem se libertasse de parte de sua jornada de trabalho. No entanto, esta maquinaria contribuiu apenas como um meio para aumentar a exploração e a obtenção de mais-valia.

Conforme Antunes (2002), nos fins dos anos 1960 e início dos 1970, o padrão de acumulação taylorista/fordista entra em crise, acarretando o processo de reestruturação produtiva. Mudanças e transformações dos meios de produção fazem parte da estrutura do capitalismo — que, a fim de sobreviver frente à concorrência intercapitalista, necessita utilizar constantemente novos mecanismos de diminuição do custo da produção das mercadorias e aumento da exploração da força de trabalho. Esse é o fenômeno responsável por desencadear as crises cíclicas e periódicas do capital (MALAGUTY, 2013).

Além da resposta do capital a fim de barrar a queda da taxa de lucro, Malaguty (2013), embasada em Iasi (2007), esclarece que há outro elemento também responsável pela alteração da forma de produção capitalista — a luta dos trabalhadores contra as condições de trabalho impostas pelo capital. Foram estes dois elementos que impulsionaram a alteração do modelo de gestão taylorista/fordista rumo à reestruturação produtiva. Com isso, conforme Alves (1999), o capitalismo passa a uma nova fase, com um novo regime de acumulação do capital e um novo modo de regulação social e político, que é denominado acumulação flexível ou ainda período de mundialização do capital.

A reestruturação produtiva e a produção flexível, também chamada de toyotismo, foi originada no Japão após 1945. Como resposta à crise pós-guerra, este modelo tinha como objetivo o aumento da produtividade com o mesmo número de trabalhadores. Gerando bons resultados, este modelo passou a ser incorporado por empresas de todo o mundo. Nasce então a empresa enxuta e flexível, cujas engrenagens e mecanismos de acumulação acrescentam novos elementos ao fenômeno social da alienação e do estranhamento, trazendo fortes consequências para a subjetividade do ser social que trabalha (ANTUNES E ALVES, 2004 apud MALAGUTY, 2013).

De acordo com Alves (2007), o toyotismo surge como um novo elemento do longo processo de racionalização da produção capitalista, que teve início com os modelos produtivos do século passado, o fordismo e o taylorismo. No entanto, apesar de pertencer à

mesma lógica de racionalização do trabalho, o toyotismo traz uma novidade em relação aos modelos anteriores – o controle do elemento subjetivo da produção capitalista.

Segundo Palangana (1998), a sociedade capitalista da segunda metade do século XX, com os modelos de produção taylorista/fordista, descobre o limite da capacidade do homem para suportar a degradação e o sofrimento no trabalho, sem prejuízo do desempenho. Houve então a mobilização por mudanças voltadas à implementação de um processo de trabalho mais automatizado, flexível e integrado, em vez do trabalho manual, rígido e fragmentado do modelo taylorista/fordista. Para que o indivíduo efetue sua atividade, o discurso corrente deste novo modelo de trabalho se ocupa e demanda não mais apenas o trabalho e o esforço físico, mas uma unidade mente e corpo, cada dia mais ajustada ao sistema social de produção.

A apropriação da força física do trabalhador, mostra Palangana (1998), já não é mais suficiente na sociedade industrial, uma vez que a força humana já foi transferida para a máquina. A organização produtiva automatizada demanda determinadas capacidades mentais do trabalhador para associar comandos, resolver problemas, relacionar-se adequadamente, interpretar dados etc. Segundo Monteiro e Gomes (1998), a base do modelo toyotista está atrelada a uma organização do trabalho que pressupõe o maior envolvimento dos trabalhadores, a fim de alcançar o aumento de sua cooperação e adesão mediante a participação no trabalho.

Antunes (2011) esclarece que a nova forma de organização e controle de trabalho possui como principal objetivo a intensificação do processo laborativo, que se torna possível a partir do maior envolvimento qualitativo dos trabalhadores em sua dimensão afetivo-cognitiva. O saber operário, que o fordismo expropriou e transferiu para a esfera da gerência científica, para os níveis de elaboração, é transferido ao trabalho novamente pelo toyotismo, de modo a apropriar-se da dimensão intelectual e cognitiva do trabalhador, envolvendo-o de maneira mais forte e intensa. Diferentemente do taylorismo-fordismo, que encarava com desprezo o saber operário, a pragmática toyotista utiliza este saber para agregar e potencializar mais valor à produção. Conforme Alves (2007), o objetivo final do toyotismo, assim como do taylorismo e fordismo, continua sendo incrementar a acumulação do capital através do aumento da produtividade do trabalho. No entanto, o toyotismo articula uma nova forma organizacional capaz de “capturar” a subjetividade do trabalho, a fim de aprofundar a subsunção real do trabalho ao capital. O cerne do modelo de gestão toyotista está relacionado à busca pelo “engajamento estimulado” do trabalho.

Faz-se importante ressaltar que o fordismo/taylorismo, sob as condições de racionalização objetivadas, tornou-se o pioneiro na articulação entre coerção capitalista e consentimento do trabalhador. Nesses modelos, opera-se a subsunção real da subjetividade do trabalho à lógica do capital através de algumas persuasões (como altos salários, pagamento por produtividade e benefícios sociais diversos). Contudo, a “integralização” da subsunção da subjetividade do trabalho à lógica do capital, a “racionalização total” ainda era formal, de modo que as operações produtivas estavam mais atreladas ao aspecto físico maquinal. Não havia, ainda, a incorporação plena das variáveis psicológicas do comportamento do trabalhador à racionalidade capitalista (ALVES, 2007).

Já com o toyotismo se deu o desenvolvimento de mecanismos de comprometimento do trabalho vivo a fim de que houvesse um aprimoramento do controle do capital na dimensão subjetiva. O valor universal deste modelo instaura, no plano da produção de mercadorias, uma nova hegemonia do capital a partir da coerção capitalista e do consentimento do trabalhador de maneira ainda mais aprofundados. Portanto, a preocupação central do toyotismo é com o controle do elemento subjetivo no processo de produção capitalista. Através de um conjunto amplo de inovações organizacionais, institucionais e relacionais no complexo de produção de mercadorias, visa-se a manipulação do consentimento do trabalho. Para isso, estratégias como *just-in-time*, polivalência do trabalhador, trabalho em equipe, produção enxuta e programas de Qualidade Total são implementadas. Dessa forma, o toyotismo é um estágio superior da racionalização do trabalho, embora não rompa, a rigor, com a lógica do taylorismo e fordismo. É por isso que alguns autores o caracterizam como “neofordismo” (ALVES, 2007).

Com relação às características desse modelo de gestão, de acordo com Alves (2007), os protocolos do modelo toyotista de reestruturação produtiva implicam a constituição de um empreendimento capitalista baseado na produção fluida, flexível e difusa; o princípio da flexibilidade, portanto, entra como categoria central da acumulação capitalista. A produção fluida implica, através de dispositivos organizacionais como *just-in-time/kanban*, gerar a adesão subjetiva da força de trabalho, um envolvimento proativo do trabalhador. A produção flexível se relaciona a múltiplos aspectos, como a contratação salarial e o perfil profissional. Por fim, a produção difusa está atrelada à adoção de redes de subcontratação e terceirização.

Antunes (2011) acrescenta que a empresa da era da *flexibilidade liofilizada*³, possui, em seus traços gerais: uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo a deslocamentos e terceirizações; uma estrutura com a introdução de técnicas de gestão da força do trabalho próprias da fase informacional; utilização do trabalho em equipe ou times de trabalho; incentivo do envolvimento participativo dos trabalhadores. Para isso, a empresa moderna se utiliza de estratégias como reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho e programas de Qualidade Total.

Dessa forma, segundo Antunes (2011), o toyotismo produz várias mudanças em relação ao desenho espacial, à organização sociotécnica e aos mecanismos de controle em comparação com a fábrica taylorista/fordista. Embora características como a demanda por multifuncionalidade e polivalência do trabalhador gerem uma aparente maior participação deste no processo produtivo, o trabalho na era da *flexibilidade liofilizada* na realidade tornou-se mais desregulado, informalizado, intenso e destrutivo.

O modelo toyotista, conforme Palangana (1998), traz consigo a ideia de que o trabalho automatizado, flexível e integrado está recobrando a polivalência do trabalhador, no lugar do anterior trabalho desqualificado e individualizado. O enriquecimento de tarefas, a busca por maior satisfação do trabalhador e do consumidor e o controle de qualidade têm substituído o antigo modelo marcado por atividades ultrassimples, repetitivas e desmotivantes. Com isso, a integração ao processo de trabalho é apontada, pelo capital, como uma opção mais fraterna e humana.

No entanto, sublinha a autora, não há um real enriquecimento das tarefas, mas sim seu acúmulo e a consequente intensificação do trabalho. Segundo Souza (2006 apud Malaguty, 2013), a flexibilidade do processo de trabalho, com demanda variável, exige que o trabalhador também seja flexível. O trabalhador deve estar à disposição para fazer horas extras quando há o aumento de demanda e deve ser “polivalente” para operar várias máquinas ou tarefas ao mesmo tempo. Para isso, inevitavelmente, o trabalhador deve estar disponível para a empresa em seu tempo de não trabalho, uma vez que a qualquer momento a demanda pode aumentar e ser necessária a sua força de trabalho. O capital, dessa forma, vai

³ A empresa da era da *flexibilidade liofilizada*, conforme Antunes (2011), articula um conjunto de traços de continuidade e descontinuidade em relação à empresa taylorista e/ou fordista. Ela se estrutura com base em uma organização de trabalho que busca aglutinar o menor contingente possível de trabalho vivo, transferindo para o maquinário informacional-digital a concentração do volume de trabalho; isso acarreta maiores índices de produtividade e lucratividade na concorrência inter-empresas. Essa empresa engendra novos e mais complexos mecanismos de interiorização e de personificação do trabalho através do “envolvimento incitado” do capital. Incentiva-se o exercício de uma subjetividade marcada pela inautenticidade, ou seja, uma subjetividade sempre conformada pelos interesses das empresas, não acolhendo nenhum traço que confronte com o ideário de lucro e produtividade (ANTUNES, 2011).

subsumindo o trabalhador não apenas durante o seu trabalho, mas em toda a vida social. O trabalhador, que fica então sempre disponível tanto em um sentido físico quanto psíquico, tem todos os espaços da vida delineados e subsumidos pelo capital.

Com isso, a atuação do trabalhador, mostra Palangana (1998), é mantida em constante vigilância e patrulhamento. Através do caráter manipulatório de técnicas inovadoras, o esquema previsto pela “visão estratégica da alta administração” limita as respostas e atitudes tomadas pelos trabalhadores, mantendo-os distantes de uma participação autodirigida.

Malaguty (2013), com base em Souza (2006), esclarece que no toyotismo vários elementos são somados a fim de que haja uma maior e mais refinada cooptação do trabalhador. Além dos elementos ideológicos, também são alterados elementos materiais, como a maneira como a produção é organizada. Um exemplo disso é o trabalho em equipe. Diferentemente da “fria” linha de produção, o trabalho em equipe faz com que o trabalhador se sinta integrado a um grupo. Com isso, o que aparece subjetivamente é que o trabalhador está produzindo para o seu grupo, e não para alguém que não conhece. Além disso, os trabalhadores se sentem responsáveis pela produtividade grupal. O trabalho em equipe (também chamado de grupo de trabalho ou círculos de controle) acarreta o envolvimento participativo dos indivíduos ao mesmo tempo em que gera a maximização da competitividade entre a classe trabalhadora. O mesmo acontece com as outras estratégias de gestão, como a produtividade por metas e a gerência participativa.

Palangana (1998) sublinha que essas novas técnicas de gestão advindas com o toyotismo mantêm a base relacional de exploração de trabalho. E, para além disso, com um discurso de humanização do trabalho, essa exploração se torna ainda mais intensa e gera um maior desgaste e submissão dos trabalhadores. A coerção do ambiente de trabalho chega ao ponto de se manipular os trabalhadores através do argumento de que as inovações e mudanças na produção e gestão são necessárias para garantir a sobrevivência da empresa e, assim, do emprego dos trabalhadores. Com isso, se constrói uma estrutura ideológica persuasiva tida como “fraternal”, a fim de que o trabalhador passe a confiar e cooperar voluntariamente a serviço do capital (PALANGANA, 1998).

De acordo com Antunes (2011), diferente da empresa taylorista-fordista, na qual o despotismo é mais explícito em sua conformação, na fábrica da *flexibilidade liofilizada* as novas técnicas de gestão de pessoas, as “colaborações e parcerias” buscam envolver os trabalhadores de maneira mais interiorizada, convertendo-os “voluntariamente” em uma espécie de autocontroladores. Os novos mecanismos de sujeição acarretam modalidades mais

interiorizadas e complexificadas de alienação e estranhamento que, aparentemente menos despóticos, são mais intensos. Nesse processo de envolvimento interativo, complexificam-se as formas de reificação, distanciando a possibilidade de uma atividade autêntica e autodeterminada. Com isso, a subjetividade é marcada pela inautenticidade, uma subjetividade totalmente conformada com os interesses (lucro e produtividade) das empresas.

No Brasil, conforme Alves (2009), a reestruturação produtiva gera uma nova morfologia social de acumulação capitalista baseada na “lógica da redundância do trabalho vivo”, a qual se manifesta com o corte massivo de pessoal ou as variadas formas de contratações precárias. As novas formas de precarização do trabalho impõem aos sujeitos/agentes assalariados mudanças constantes no processo produtivo, as quais acarretam experiências de forte pressão e instabilidade.

Isso ocorre porque, no processo de liofilização organizacional, visando os maiores índices de produtividade e lucratividade na concorrência intercapitalista, as substâncias vivas, o trabalho vivo, são substituídas pelo trabalho morto, pela maquinaria tecnoinformacional, caracterizando o processo de “enxugamento” das empresas (ANTUNES, 2011). Nesse movimento, preserva-se um número reduzido de trabalhadores mais qualificados, polivalentes e multifuncionais (os “colaboradores”), e amplia-se o universo dos terceirizados e temporários no interior (e fora) das empresas. Com isso, amplia-se o fosso entre a classe trabalhadora, de modo que a grande massa de trabalhadores se encontra precarizada, terceirizada, flexibilizada, informalizada e cada vez mais próxima do desemprego estrutural. Dadas as condições de incerteza e superficialidade do processo produtivo, o estranhamento pode assumir formas ainda mais intensas e brutalizadas, pautadas quase na perda total da dimensão de humanidade no trabalho.

Segundo Alves (2009), a precarização do trabalho advinda da reestruturação produtiva no Brasil se manifesta não só através da intensificação (e ampliação) da exploração da força de trabalho, mas também com o enfraquecimento das formas coletivas de resistência dos trabalhadores. Reforçando tal premissa, Antunes (2011) relata que há, com a *flexibilidade liofilizada*, uma grande individualização das relações de trabalho, de modo que os laços de solidariedade e ações coletivas são cada vez mais dilapidados.

De acordo com Alves (2007), cabe salientar que o toyotismo é apenas uma inovação organizacional da produção capitalista, ou seja, não representa uma nova forma produtiva propriamente dita. O toyotismo, visando dar maior eficácia ao seu objetivo de flexibilidade, mescla-se a outras vias de racionalização do trabalho, articulando-se com estratégias das antigas formas tayloristas-fordistas. Em virtude disso, conforme Rios (2015),

na atual configuração do capitalismo, em que coexistem os modelos de organização do trabalho taylorista/fordista e toyotista, a exploração e a alienação do trabalho se tornam cada vez mais intensas em prol do aumento da produtividade e da mais-valia.

Netto e Braz (2009) esclarecem que o real objetivo de todas as transformações e inovações implementadas pelo capital é sempre melhorar a taxa de lucro a partir de condições renovadas de dominação e exploração da força de trabalho — condições essas que, conforme Palangana (1998), extrapolam os limites da fábrica capitalista, adentrando outras esferas culturais, como a arte, os meios de comunicação e a educação.

De acordo com Rossler (2007), na sociedade atual a socialização de determinamos bens culturais, como meios materiais (ferramentas, tecnologia etc.) e psíquicos (intelectuais, afetivos e psicomotores), advindos da atividade produtiva, em vez de ter como objetivo a humanização dos indivíduos, tem servido, em muitas situações, à finalidade de garantir a reprodução e manutenção do próprio sistema social vigente. É o caso da formação e da qualificação dos trabalhadores. Conforme Palangana (1998), o atual modelo de trabalho preconiza um maior investimento na área de formação pessoal. Essa qualificação, teoricamente voltada para o desenvolvimento das capacidades mentais e de relacionamentos sociais, mantém-se limitada às fronteiras demarcadas pela racionalidade dominante. Os cursos oferecidos pelas empresas buscam formar indivíduos voltados às necessidades impostas do capital. Os treinamentos comportamentais e motivacionais almejam maior aderência dos trabalhadores às estratégias da empresa. Com isso, é equivocado conceber que estes investimentos feitos pelo capital na formação do “novo trabalhador” demonstrem uma preocupação no sentido de permitir maior humanização e cidadania no trabalho.

O alcance desse discurso ideológico está presente em todas as áreas que oferecem suporte e fundamento ao âmbito do trabalho, sendo a Psicologia uma delas. As ideias e práticas que circulam nos campos do trabalho e da educação apresentam uma afinidade ideológica, em termos de justificação, legitimação e reprodução das bases materiais produtivas do capitalismo contemporâneo (ROSSLER, 2007).

Rossler (2007) afirma que o pensamento em voga na psicologia organizacional e do trabalho e nas áreas afins (administração e gestão de pessoas, educação e sociologia), trata do modelo do novo trabalhador qualificado a partir de uma educação cooperativa entre o capital e o Estado. A educação subordinada à lógica dos processos produtivos passa a contribuir para a adaptação dos indivíduos ao mercado, formatando-os física e psicologicamente à lógica do processo de trabalho vigente. Com isso, há um empobrecimento pragmático e utilitarista dos fins educacionais, ao mesmo tempo em que há uma redução da

dimensão humana do trabalho (dimensão ontológica do trabalho como elemento central e fundante do mundo dos homens).

Por um lado, a atividade produtora de mais-valia aliena os indivíduos e, por outro, a educação passa a reproduzir esta alienação presente nas formas atuais de trabalho. A educação forma indivíduos para um trabalho-mercadoria, substituindo todo o sentido ontológico e universal do trabalho por um sentido reducionista, pragmático e ideológico. Ou seja, essa é uma educação voltada para a reprodução e manutenção das relações sociais de dominação que acarretam condições sociais cada vez mais intensas de alienação e empobrecimento da individualidade humana. Com isso, os meios escolares, acadêmicos e políticos-educacionais têm reproduzido elementos valorativos fortemente presentes na ideologia da sociedade capitalista, a qual ganha força e repercute em um indivíduo cada vez mais alienado (ROSSLER, 2007).

Rosler (2007) esclarece que a psicologia organizacional tem solicitado trabalhadores que tiveram essa formação subordinada à lógica capitalista. Ou seja, um indivíduo formado para ter maior “flexibilidade” ao contexto cultural, social, político e econômico vigente. A educação desenvolve o que o mundo do trabalho demanda. O objetivo, em ambos os casos, é uma readequação psicofísica do indivíduo.

Na sociedade contemporânea, conforme Rossler (2007), o capital adentra quase a totalidade das esferas sociais, de modo que haja a subordinação quase total da educação e do trabalho à lógica do sistema capitalista de produção. O sistema econômico, político e social vigente dita *como* e *o que* deve ser socializado tanto no trabalho quanto na educação, que se vê sujeita aos interesses de acumulação de capital, ao trabalho produtor de mais-valia. O ontológico, dessa maneira, submete-se ao econômico e ao ideológico.

Dessa forma, segundo Palangana (1998), a razão do trabalhador torna-se demandada e instrumentalizada para o trabalho. É a operacionalização da consciência, fazendo com que seu conteúdo e suas funções se sujeitem aos limites demarcados pela sociedade industrial. Nesse sentido, há uma dificuldade para que o indivíduo perceba a desumanização a que os homens se sujeitam, assim como para perceber quais são os recursos necessários para uma mudança nessa realidade. Com a consciência atrofiada pela moralidade do sistema produtivo, as contradições enraizadas nessa sociedade dificilmente são percebidas e compreendidas.

Os atuais modelos de gestão do trabalho, almejando uma forma mais eficaz de comando e controle da objetividade, chegam a formas extremas de comando e controle da subjetividade do homem, acarretando um controle muito mais severo sobre o indivíduo. Sua

vida, física e psíquica, vai sendo cada vez mais demandada e controlada, a fim de servir à reprodução do capital e não do indivíduo em sociedade (PALANGANA, 1998). Portanto, a empresa toyotista fluida, flexível e difusa tem como principal diferencial o controle do elemento subjetivo na produção capitalista. Ao promover maior envolvimento da dimensão afetivo-cognitiva dos trabalhadores, almeja-se, em primeiro lugar, o aumento do comprometimento e da adesão deles aos objetivos organizacionais. Para isso, a empresa toyotista se utiliza de estratégias como desenvolver a polivalência do trabalhador, implementar o trabalho em equipe e os programas de Qualidade Total. Essas estratégias, das quais a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) faz parte, não apenas mantêm a base relacional de exploração de trabalho, mas levam a modalidades cada vez mais intensas de dominação e alienação.

A civilização moderna completa, enfim, o cerco ao redor do indivíduo, que se rende por inteiro — física e mentalmente. A repressão e a dominação se tornam, dessa forma, mais profundas e alargadas. A opressão à individualidade, apesar de não ser uma peculiaridade da sociedade industrial, adquire aqui sua forma mais aguda e universal (PALANGANA, 1998). Considerando nossa proposta de pesquisa, exporemos no próximo capítulo nosso objeto de estudo: o Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) de Qualidade de Vida no Trabalho.

3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E O MODELO BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL (BPSO-96)

Este capítulo tem como objetivo apresentar o nosso objeto de estudo, o Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) de Qualidade de Vida no Trabalho, que será abordado no último subitem deste capítulo. Antes disso, no entanto, acreditamos ser pertinente contextualizar teoricamente o nosso objeto de pesquisa através de uma recapitulação histórica e uma revisão conceitual da QVT a partir do olhar de autores que, assim como Limongi-França, abordam essa temática como um recurso e uma estratégia de gestão.

3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho se fez presente desde o início da existência do homem (RODRIGUES, 2008). Em outros contextos e com outros títulos, este tema sempre visou facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. No entanto, foi apenas nos séculos XVIII e XIX, com a sistematização dos métodos de produção, que as preocupações relativas às condições de trabalho e o impacto destas sobre a produção e sobre o trabalhador vieram a ser estudadas de forma científica. Estes estudos, oriundos da Administração Científica, dos movimentos da Escola de Relações Humanas e da abordagem Sociotécnica, tinham como objeto o bem-estar do trabalhador e a adaptação deste à sua tarefa, o que impulsionou os estudos sobre a QVT (RODRIGUES, 2008).

Segundo o autor, nas décadas de 1920 a 1950 foram realizados vários estudos referentes ao comportamento do indivíduo e sua satisfação em um contexto de trabalho. Essas pesquisas partiram da escola denominada Relações Humanas, cujo objetivo era a elevação da produtividade a partir da associação do desempenho à satisfação do trabalhador. Conforme Faria (2004), esse enfoque se desenvolveu em uma época de crescimento econômico. Na década de 1920, as grandes corporações cresceram rapidamente para os padrões da época, gerando a sensação de que se vivia uma sociedade do emprego, da abundância e da divisão da riqueza gerada no sistema produtivo. As fábricas viviam uma fase de intensa produtividade. Com a mudança do modelo administrativo, as organizações começaram a se interessar pelo atendimento das questões humanas e motivacionais no trabalho, a fim de que a produtividade fosse ainda mais elevada.

Esse período de crescimento econômico foi seguido pela crise da Grande Depressão, o que forçou as organizações a se adaptarem ao novo contexto político e econômico. O modelo taylorista de gerência não podia mais ser aplicado da mesma forma; era necessário adaptá-lo ao novo contexto. É então que surge a Escola das Relações Humanas, que possui entre seus representantes Elton Mayo, Douglas McGregor e Abraham Maslow (FARIA, 2004).

Segundo Rodrigues (2008), os primeiros estudos científicos que correlacionam as condições do local de trabalho e a produtividade industrial se deram na *Wertern Eletric Company*, na fábrica *Hawthorne*, com o suporte científico do Departamento de Pesquisas Industriais da *Harvard Graduate School of Business Administration*, do qual Elton Mayo fazia parte. Em um primeiro momento, o estudioso foi designado a pesquisar os efeitos da fadiga e da monotonia no rendimento dos trabalhadores da fábrica. No desenvolvimento de sua pesquisa, realizando entrevistas com os trabalhadores como metodologia de investigação, Mayo ampliou sua busca ao questionar de que forma fatores ou condições externas e individuais interferiam no processo de trabalho (FARIA, 2004). Isso porque, conforme Rodrigues (2008), o pesquisador percebeu que havia fatores que influenciavam a produtividade industrial que não se referiam apenas às condições físicas do trabalho, mas sim a condições psicológicas e sociais, como a necessidade de reconhecimento e de senso de pertencimento dos operários.

A partir dos resultados de sua pesquisa, Mayo concluiu que o insucesso na compreensão do processo de trabalho industrial não era advindo de mecanismos de produção, mas da ignorância das condições humanas da produção sustentada. Ele então propôs que, para que a produtividade fosse aumentada, era necessário não apenas criar condições capazes de estimular os esforços individuais dos trabalhadores, mas também propor medidas que exercessem efeito em determinados segmentos sociais. Assim, o enfoque de Mayo passou a ser o grupo e não apenas o indivíduo (FARIA, 2004).

O cientista defende a cooperação espontânea enquanto bem-estar social. Para isso, acredita que a condução da sociedade deve ficar a cargo de uma elite de administradores capazes de dirigi-la de forma construtiva, evitando conflitos que possam atrapalhar a cooperação. Assim, o objetivo de Mayo passa a ser o estudo das relações de trabalho em organizações industriais a fim de melhor qualificar e capacitar a elite administrativa para a direção da indústria (FARIA, 2004).

Seguidor dos pressupostos deste pesquisador, Douglas McGregor, psicólogo social e professor de Administração no *Massachusetts Institute of Technology*, também

indicava a necessidade de mudança na postura dos administradores para o alcance de maior eficiência da gestão do trabalho. Para isso, propôs a substituição de uma gestão baseada no controle rígido e na coerção, denominada de Teoria X, para um modelo de administração a partir de métodos liberais e justos, que melhor dirigissem o comportamento dos trabalhadores, denominada Teoria Y. O lema desta última teoria é descobrir novas maneiras de organizar e dirigir o esforço humano. O comportamento dos operários continuou sendo controlado, mas a gestão passou de autoritária (Teoria X) para compreensiva e motivadora (Teoria Y), a fim de que houvesse uma melhor adaptação do trabalhador ao meio sem que este meio fosse alterado.

Isso não significa que os gestores devam deixar de exercer sua autoridade, mas sim que um sistema de controle mais efetivo acontece quando os subordinados compreendem os propósitos da ação, fazendo com que haja maior comprometimento com objetivos organizacionais. Dessa forma, para McGregor a colaboração dos empregados na e com a organização não se dá por conta da natureza humana, mas sim em razão da engenhosidade da direção em gerir seus recursos humanos. Ou seja, a Teoria Y localiza os problemas da produtividade empresarial nos métodos de organização e controle empregados pela administração. Tal concepção possui como propósito básico a integração entre objetivos do trabalhador e os da organização a partir da criação de condições que permitam o ajustamento das necessidades e aspirações dos trabalhadores, fazendo com que estes direcionem de maneira mais eficiente seus esforços para o sucesso organizacional (FARIA, 2004).

Com relação às necessidades e aspirações dos trabalhadores, McGregor também utilizou como embasamento os estudos realizados por Abraham Maslow, aplicando-os no âmbito do trabalho (RODRIGUES, 2008). Abraham Maslow estudou a teoria da motivação humana a partir da hierarquia das necessidades básicas humanas. Desenvolvida entre 1940 e 1950, a hierarquia das necessidades de Maslow se fundamenta em três pressupostos principais: a) todos os indivíduos são motivados por necessidades; b) uma necessidade só pode ser satisfeita se a antecedente tiver sido atendida; c) uma vez satisfeitas as necessidades primárias, pode-se atingir as de níveis mais elevados.

Com base na tese de seu PhD em Psicologia na *Univesity of Wisconsin*, Maslow publicou, em 1954, seu livro sobre motivação e personalidade, explicando sua proposta baseada em cinco necessidades fundamentais: 1) biológica e fisiológica; 2) segurança; 3) amor e pertença; 4) estima; 5) autorrealização. O autor esclarece que os níveis 1 a 4 constituem-se como motivadores baixos ou deficientes, enquanto o nível 5 é um motivador alto e mais difícil de ser atendido (FARIA, 2004).

Para Douglas McGregor, o indivíduo no trabalho atende, na administração tradicional, apenas as suas necessidades básicas, definidas por Maslow. Há, contudo, outras necessidades, denominadas egoístas, relativas à autoestima e reputação, que, caso não sejam satisfeitas, desencadeiam graves consequências comportamentais. Se essas necessidades não são satisfeitas dentro do local de trabalho, este se torna apenas uma forma de punição, um preço a ser pago pela satisfação fora dele. Isso faz com que os trabalhadores se comportem com indolência, passividade, má vontade e resistência (RODRIGUES, 2008).

McGregor propõe que a relação indivíduo e organização seja considerada a partir de uma nova forma: a Teoria Y. Assim, há condições para que as necessidades dos indivíduos, as quais anteriormente eram atendidas somente fora do local de trabalho, passem também a serem satisfeitas nele. A Teoria Y visa, com isso, a melhoria nos objetivos e no sucesso da empresa (RODRIGUES, 2008).

Foi somente no início dos anos 1950, no entanto, que surgiu a denominação Qualidade de Vida no Trabalho, a partir do estudo de Eric Trist e colaboradores no *Tavistock Institute of Human Relations*, na Inglaterra, sobre um modelo que visava inter-relacionar o trinômio indivíduo/trabalho/organização (FERNANDES, 1996; JULIÃO, 2001; RODRIGUES, 2008). Conforme Rodrigues (2008), esses estudos buscavam integrar a satisfação do trabalhador e a produtividade e deram origem à abordagem Sociotécnica, cujo princípio era a organização do trabalho a partir da análise e da reestrutura da tarefa tendo como base a saúde, a segurança e a satisfação dos trabalhadores. Essa reestruturação, segundo Fernandes (1996), visava melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Barros (2012) afirma que muitas vezes a abordagem Sociotécnica tem seu nome vinculado à ideia de democracia industrial — isso porque, nessa abordagem, é apontada a ligação entre a qualidade de vida dos trabalhadores e o poder destes de negociar mudanças nos processos de organização do trabalho. Essa abordagem foi desenvolvida principalmente por Eric Trist e a Escola das Relações Humanas, a partir dos estudos de Elton Mayo, Douglas McGregor, Abraham Maslow e outros autores, e serviu de base para o desenvolvimento posterior dos estudos sobre QVT (FRANÇA et. al., 2005, apud Barros, 2012).

Apesar de a investigação científica relacionada à QVT ter sido iniciada na década de 1950, foi apenas nos anos de 1960 que estes estudos tomaram impulso, dada a conscientização da importância de se buscar melhores maneiras de se organizar o trabalho, a fim de que os efeitos deletérios da atividade produtiva sobre o trabalhador fossem

minimizados, aumentando assim o seu bem-estar geral (RODRIGUES, 2008; TOLFO E PICCININI, 2001).

Rodrigues (2008) esclarece que alguns movimentos sociais da década de 1960 influenciaram o desenvolvimento dos estudos sobre a QVT iniciados na década anterior nos Estados Unidos e na Inglaterra. Dois grandes marcos desse período foram a atuação ativa dos estudantes franceses e os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores norte-americanos, que fizeram com que os indivíduos se tornassem mais questionadores e exigentes quanto à necessidade de mudanças das condições de trabalho dentro das organizações.

Além disso, Fernandes (1996), ao citar Huse e Cummings (1985), acrescenta que, nos Estados Unidos, houve um aumento do interesse e dos investimentos em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, impulsionados pela criação da *National Commission on Productivity*, que visava analisar as causas da baixa produtividade nas empresas americanas, e pela realização do congresso do *National Center for Productivity and Quality of Working Life*, cujo objetivo era a realização de estudos sobre produtividade e QVT.

O desenvolvimento dos estudos em QVT da década de 1960, portanto, ocorreu em virtude da competitividade do mercado ter exigido novas formas de incremento de produtividade. Nesse contexto, essa abordagem passou a ser considerada um aspecto tão importante para as organizações quanto as inovações tecnológicas, em termos de produtividade (LIMONGI-FRANÇA E ARELLANO, 2002).

Conforme Ferreira, Alves e Tostes (2009), na década de 1970, especialmente nas grandes corporações, a QVT passou a ser objeto não apenas de estudo, mas também de grande investimento financeiro. É nessa época que nascem as primeiras sistematizações e aplicações estruturadas do modelo no interior das empresas, impulsionadas pelo contexto de mudança de enfoque do gerenciamento organizacional, pela crise do modelo de acumulação taylorista-fordista e pelo sucesso do modelo japonês toyotista (RODRIGUES, 2008).

Foi nessa época, segundo Chiavenato (2010), que Louis Davis, nos Estados Unidos, empregou o termo Qualidade de Vida no Trabalho ao desenvolver um projeto de desenho de cargos, relacionando o conceito à preocupação com o bem-estar e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas tarefas. Segundo Rodrigues (2008), Louis Davis e colaboradores utilizaram o termo em pesquisas cujos objetivos centravam-se em alterações das linhas de montagem, a fim de que a vida dos operários se tornasse mais agradável e satisfatória. França, Bosquetti e Veloso (2005, apud Barros, 2012) acrescentam que o professor, que criou o *Center for Quality of Working Life*, na Califórnia, mantinha contato

com os pesquisadores do *Tavistock Institute*, tendo sido influenciado pelas pesquisas realizadas neste instituto.

Assim, o desenvolvimento da QVT pode ser analisado a partir de duas fases: a primeira, até o ano de 1974, foi marcada pela crescente preocupação de empresários, governantes, cientistas e líderes sindicais a respeito da influência da qualidade das experiências do trabalhador em um determinado emprego. Conforme Tolfo e Piccinini (2001), essa primeira fase do movimento sofreu uma mudança quando as preocupações econômicas e a necessidade de sobrevivência das empresas tornaram-se prioridade, de forma que a QVT e o bem-estar dos funcionários foram considerados questões secundárias. Acerca disso, Rodrigues (2008) explica que, até o final da década de 1970, houve uma diminuição dos investimentos voltados à QVT dentro das organizações.

A partir de 1979, no entanto, houve um retorno nos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, marcado pelo desenvolvimento de novas abordagens de gestão. Este período foi caracterizado pela influência que o sucesso das empresas japonesas teve diante da crise (HUSE & CUMMINGS, 1985 apud RODRIGUES, 2008). A esse respeito, Tolfo e Piccinini (2001) esclarecem que as indústrias norte-americanas observaram, neste período, uma perda de competitividade em relação às concorrentes japonesas. Com isso, começaram a serem estudados novos estilos gerenciais, além da relação entre melhoria da QVT e o aumento da produtividade. Assim, algumas iniciativas, como a da General Motors, começaram a ganhar popularidade, visto seu reflexo na produtividade organizacional. Com isso, um grande número de projetos americanos de QVT foi implantado, de modo que o auge do modelo foi atingido nos anos 1980.

Entre os diversos centros de estudos em QVT, conforme Fernandes (1996), destacaram-se, na década de 1980, os desenvolvidos pelo grupo de *Qualité de la Vie au Travail*, da *École des Hautes Études Commerciales de Montréal*, coordenado por Maurice Boisvert. Esses estudos tiveram importante significação e deram origem a uma das obras mais importantes sobre o tema, a “*La qualité de la vie au travail: regards sur l’expérience québécoise*”.

Os anos 1990 foram marcados pelo grande desenvolvimento da QVT no âmbito acadêmico, além de a abordagem ter se popularizado no mundo corporativo através da literatura administrativa sobre o comportamento organizacional e os programas de Qualidade Total (QT), o que gerou grande difusão dessa temática em diversos países, como Inglaterra, Canadá, México e Brasil (BOM SUCESSO, 1998; CAMPANA, 2011).

Segundo Fernandes (1996), no Brasil, foi a partir da abertura para a importação de produtos estrangeiros e diante da implementação dos programas de Qualidade Total que cresceu o interesse pela QVT, em virtude da sua relação com a produtividade e competitividade no mercado. Além disso, um indicador importante do processo de aceitação dessa abordagem foi o Congresso Internacional em Gestão de Competências e Qualidade de Vida no Trabalho, realizado em São Paulo em 1998 (GOULART E SAMPAIO, 2004 apud IOKILEVITEC, 2011).

De acordo com Pacheco (2011), na esfera nacional os estudos sobre QVT passaram por vários momentos, diversos “olhares” e concepções, de modo que a temática começou a se consolidar em uma base teórica mais consistente a partir dos anos 2000. Contudo, a autora ressalta que a discussão sobre a QVT e a introdução dos programas nas organizações era meramente econômica e burocrática.

Conforme Limongi-França (2003), na última década a QVT ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais ligadas a questões de saúde e segurança para ações corporativas estratégicas referentes à qualidade pessoal, às qualificações profissional e cultural, ao planejamento, ao trabalho voluntário e à cidadania. Ou seja, as práticas e os conceitos de QVT evoluíram de uma perspectiva predominantemente voltada para a saúde e a segurança para um *status* de estratégia empresarial. Isso porque essa abordagem oferece uma importante contribuição no desafio de alinhar a valorização da condição e do pleno desenvolvimento humano ao posicionamento estratégico empresarial, consolidando-a como uma nova competência gerencial nas organizações.

Nesse cenário, vários autores elaboraram modelos de QVT para serem implementados nas organizações. Nacionalmente, conforme Ferreira, Alves e Tostes (2009), destacam-se o modelo de Walton e o BPSO-96 de Limongi-França.

De acordo com Limongi-França (2003), Walton é um dos pesquisadores pioneiros na sistematização de um conjunto de critérios de QVT. Conforme Fernandes (1996), e Ferreira, Alves e Tostes (2009), o modelo de Walton, que identifica fatores determinantes da QVT nas organizações, pode ser considerado o precursor de uma abordagem científica na questão. Com isso, segundo Barros (2012), Walton merece ser situado como um clássico da QVT, tanto internacional quanto nacionalmente, de modo que o método de investigação por ele proposto possui grande presença em pesquisas nacionais.

A partir de questionamentos como “Quais são os critérios de QVT e como eles se inter-relacionam?” e “Como cada um desses critérios impacta na produtividade organizacional?”, Walton determinou oito critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho

(LIMONGI-FRANÇA E ARELLANO, 2002; RODRIGUES, 2008). A tabela a seguir sintetiza o modelo de Walton:

TABELA 1: Critérios de Walton para a Qualidade de Vida no Trabalho

Critério	Indicadores	Descrição
Compensação justa e adequada	- Salário - Jornada de trabalho	- Referente também à remuneração - Carga horária de trabalho
Condições de trabalho	- Ambiente físico - Salubridade	- Conforto ergonômico - Ausência de exposição a riscos ocupacionais
Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais	- Autonomia - Estima - Capacitação múltipla - Informações sobre o trabalho	- Liberdade para tomar decisões - O quanto se sente querido por parte dos colegas - Qualificação específica e geral para o exercício da função - De que forma e em que profundidade se é informado sobre o trabalho
Oportunidades de crescimento e segurança	- Carreira - Desenvolvimento pessoal - Estabilidade no emprego	- Movimento de ascensão profissional - Melhoria em <i>performance</i> - Risco de demissão
Integração social na organização	- Ausência de preconceitos - Habilidade social - Valores comunitários	- Inclusão ou exclusão na empresa - Educação e diplomacia - Valorização das tarefas pela empresa
Cidadania	- Direitos garantidos - Privacidade - Imparcialidade	- Pagamentos, férias, seguros etc. - Não invasão na documentação e nas decisões - Ausência de subjetividade e decisões objetivas

Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Liberdade de expressão - Vida pessoal preservada - Horários previsíveis 	<ul style="list-style-type: none"> - Revelação das opiniões - Ausência de interferência na vida pessoal - Uso do tempo pessoal-profissional
Relevância social do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Imagem da empresa - Responsabilidade social da empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Credibilidade da empresa na comunidade - Preservação ambiental, geração de empregos, metaqualidade etc.

FONTE: Limongi-França (1996, p.165-166)

Além deste modelo, o BPSO-96 de Limongi-França tem se destacado como objeto de interesse crescente entre pesquisadores, gestores, trabalhadores e profissionais das ciências do trabalho que pesquisam, praticam e discutem a temática no Brasil (Ferreira et. at., 2009).

Tendo como influência os critérios de Walton, Limongi-França (1996) propõe em seu modelo uma análise da QVT a partir de três fatores: biológicos, psicológicos e sociais. A partir dessa análise biopsicossocial, há uma melhor compreensão dos fatores que interferem na saúde dos indivíduos e no ambiente organizacional. A estes fatores, a autora agregou uma quarta dimensão, a organizacional, dando origem ao que ela designa por classificação Biopsicossocial e Organizacional, o BPSO-96, que se trata de um conjunto de indicadores empresariais de avaliação de QVT. Este modelo será visto com maior detalhamento no subitem 3.3. Por ora, cabe apenas mencioná-lo, junto com o modelo de Walton, dada a sua importância no contexto histórico ao qual estão inseridos.

3.2 CONCEITUAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (1996), a origem do conceito QVT está na ética da condição humana no trabalho. A concepção abrange a exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, os padrões de relação entre trabalho contratado e retribuição a este esforço, bem como o significado do trabalho em si na dinâmica do uso do poder formal e informal. Assim, as práticas de QVT envolvem desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades de lazer, motivação, entre outras. Para a autora, o tema Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tratado como um leque amplo e, muitas vezes, confuso.

Conforme já mencionamos, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho não possui uma definição consensual (FERNANDES, 1996). Ela engloba não apenas atos legislativos que protegem o trabalhador, mas também o atendimento às necessidades e às aspirações humanas, com base na ideia de humanização do trabalho e da responsabilidade da empresa.

Barros (2012), ao realizar uma análise de artigos e livros sobre o discurso da QVT, indicou que há notável divergência dos autores quanto à definição e à origem do termo. Para ele, talvez a única posição de consenso sobre o assunto seja justamente a imprecisão do termo. Corroborando tal premissa, Tolfo e Piccinini (2001) afirmam que, apesar de a terminologia estar sendo amplamente difundida nos ambientes organizacionais e acadêmicos, não há um consenso quanto ao seu conceito. A literatura sobre QVT relaciona a aspectos amplos, como satisfação, motivação, condições de trabalho e estilos de liderança.

A fim de ilustrar tal fato, Ferreira, Alves e Tostes (2009), ao realizar uma pesquisa em 10 órgãos públicos federais visando caracterizar as práticas de QVT, constataram que os entrevistados demonstraram certa dificuldade em responder prontamente qual era a definição do termo. Segundo os autores, o fato é compreensível uma vez que mesmo entre os teóricos não há um consenso sobre o que vem a ser a Qualidade de Vida no Trabalho. Essa imprecisão pode ser detectada até mesmo em países em que os estudos sobre o tema alcançaram considerável desenvolvimento, como Estados Unidos (Quality of Working Life – QWL), Canadá, França (Qualité de la Vie ao Travail – QVT) e Suécia (BELANGER, 1983, apud FERNANDES, 1996). Tendo isso em mente, passamos a apresentar agora alguns dos conceitos de QVT encontrados na literatura:

Segundo Limongi-França e Arellano (2002), o conceito de QVT se constitui hoje como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional. De acordo com Limongi-França e Rodrigues (1996), a abordagem envolve uma compreensão abrangente e comprometida com as condições de vida no trabalho, de forma a garantir o bem-estar, a saúde e a segurança física, mental e social do trabalhador, além de capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Conforme Albuquerque e França (1998):

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE E FRANÇA, 1998, p. 41).

Já para Fernandes (1996, p. 45) o conceito de QVT envolve “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. A gestão dinâmica está relacionada ao fato de as organizações e pessoas mudarem constantemente. O termo “contingencial”, por sua vez, refere-se à realidade de cada organização e ao contexto em que está inserida. Os aspectos físicos, tecnológicos, sociológicos, psicológicos e do próprio trabalho são, em conjunto, fatores que interferem na cultura, no clima organizacional e a satisfação geral do indivíduo em situação de trabalho, o que repercute na produtividade empresarial (FERNANDES, 1996).

Para Rodrigues (2008), QVT é entendida pela combinação direta de diversas dimensões básicas da tarefa e de vários outros fatores não dependentes dela. Esta combinação é capaz de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, resultando em possibilidades variadas de comportamentos individuais e coletivos. Huse & Cummings (1985 apud RODRIGUES, 2008), por sua vez, entendem a QVT como uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização, sendo que dois aspectos são essenciais em sua concepção: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional, e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Já para Walton (1975), conforme Limongi-França e Arellano (2002), a QVT é o conjunto de valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais na busca pelo crescimento econômico e tecnológico. Para este teórico, o modelo surge com objetivos atrelados à legislação trabalhista, como a regulamentação da jornada de trabalho e do descanso semanal, e as indenizações por acidentes de trabalho. Contudo, ele vai além desses objetivos iniciais.

Tolfo e Piccinini (2001) explicam que, para Walton (1973), a QVT deve estar relacionada com a humanização do trabalho e a responsabilidade social da empresa. Para isso, parte-se da compreensão das necessidades e aspirações individuais para o desenvolvimento de novas formas de organizar o trabalho. Segundo Ferreira et. al. (2009), Walton defende que a QVT depende do equilíbrio entre trabalho e as outras esferas da vida, e ressalta a importância de se conciliar produtividade e QVT.

De acordo com Fernandes (1996), a partir da revisão dos principais conceitos de QVT, é possível perceber que a definição do termo é bastante variável, de modo que o foco do conceito é delimitado de acordo com o que cada autor julga ser o mais importante para atingir uma melhora na qualidade de vida no trabalho. Contudo, há um aspecto que parece ser uma constante na maioria das concepções: o esforço em humanizar o trabalho, buscando a

melhoria da eficácia organizacional, através da maior participação dos funcionários e de melhores condições de trabalho, para que haja maior satisfação por parte dos trabalhadores e maior produtividade para a empresa. Conforme Fernandes (1996):

A revisão de literatura sobre o tema mostra que, embora os autores apresentem enfoques diferentes ao conceituar a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, algo que parece comum a todos – a meta principal de tal abordagem – volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade (FERNANDES, 1996, p. 43).

Muitos são os autores que reforçam tal correlação entre satisfação individual e produtividade organizacional através da QVT. Nadler e Lawler (1983 apud RODRIGUES, 2008) afirmam que a QVT surge como uma grande esperança das organizações de atingirem altos níveis de produtividade, considerando a motivação e satisfação do trabalhador. Limongi-França e Arellano (2002) se referem a esses mesmos autores para esclarecer que a QVT se trata de uma forma de pensar sobre as pessoas, o trabalho e a organização, cujo elemento distintivo é a preocupação com o impacto do trabalho tanto sobre as pessoas quanto sobre a efetividade organizacional.

Segundo Limongi-França (2003), a QVT tem sido estudada e abordada como um recurso estratégico de gestão a fim de que haja uma melhoria na produtividade empresarial. Ou seja, a QVT tem como prioridade dar condições ao fator produtivo. Essa relação é tal que, em cenários mais avançados, é possível afirmar que a condição básica para o ambiente competitivo da empresa é assegurar modelos efetivos de QVT que possibilitem a decisiva produtividade organizacional. Dessa forma, a autora acredita que há na atualidade uma nova forma de administrar o bem-estar a partir do alinhamento das questões empresariais e da dimensão humana, fazendo com que ocorra uma ampliação do lado humano nas organizações.

Para Bom Sucesso (1998), visando a melhoria na produtividade empresarial, a QVT aborda diversos aspectos do contexto organizacional e da atividade produtiva que refletem no bem-estar emocional e profissional do funcionário. Alguns desses aspectos são: renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais, justiça nas recompensas, respeito aos direitos trabalhistas, horários e condições de trabalho sensatos, oportunidades e perspectivas de carreira, possibilidade de uso do potencial, orgulho pelo trabalho realizado, imagem da empresa junto à opinião pública e equilíbrio entre trabalho e lazer, de modo a permitir uma vida emocional satisfatória. Ou seja, a QVT não envolve apenas um salário adequado e um plano de benefícios, mas é produto de uma complexidade de fatores que inclui o tratamento humano e respeitoso nas relações. Isso porque, para a autora, grande parte da

população com acesso ao trabalho remunerado já possui garantidas as condições mínimas referentes a planos de saúde, transporte e educação, asseguradas pelas leis trabalhistas. A QVT, contudo, abarca não apenas a garantia desses aspectos básicos, mas também a satisfação quanto à convivência social adequada na empresa, a realização profissional e a autoestima. Conforme a autora, a partir da satisfação desses aspectos, há uma consequente melhoria no desempenho dos funcionários e na produtividade organizacional.

Fernandes (1996) também aponta que as melhorias quanto à qualidade de vida não se referem apenas à remuneração, mas estão atreladas especialmente a melhorias nas condições de trabalho e na organização psicossocial em geral. Assim, há uma gama de fatores responsáveis pela satisfação e participação do indivíduo que precisa ser considerada nos programas de QVT a fim de que o funcionário mobilize suas energias rumo aos objetivos organizacionais. Para isso, é essencial que os gerentes de recursos humanos adotem uma postura não apenas preocupada com os aspectos legais do trabalho, mas também com a visão estratégica e global da organização.

As atividades que compõem os programas da QVT nas organizações são bastante numerosas e diversificadas. Bom Sucesso (1998) cita algumas delas: divulgação de missão e objetivos a fim de que todos possam aderir à visão global da empresa; oferecimento de treinamento e desenvolvimento a seus integrantes; reestruturação e enriquecimento de funções; investimento na modernização e tecnologia; estabelecimento de remuneração justa atrelada à contribuição nos resultados; implantação de sistemas de feedback de desempenho.

Para Chiavenato (2010), as atividades referentes aos programas de bem-estar adotados pelas organizações são diversas, como ajudar na identificação de riscos potenciais à saúde dos funcionários, incentivo para que eles alterem seus estilos de vida através de boa alimentação, exercícios físicos e monitoramento da saúde, e alterações nas instalações da organização. Através dessas atividades, segundo o autor, as organizações colaboram para o desenvolvimento das pessoas de maneira responsável. Esses programas partem do reconhecimento de seu efeito sobre a produtividade dos funcionários e também servem para reduzir os elevados custos de saúde.

Limongi-França (2003), ao considerar a diversidade de conceitos, critérios, abordagens, indicadores e outros meios de discussão sobre o tema QVT, propõe o agrupamento das dimensões sob as quais ele é abordado em determinadas escolas de pensamento, sistematizado da seguinte forma: escola socioeconômica, escola organizacional e escola da condição humana no trabalho. A primeira delas abarca questões relativas ao desenvolvimento da cidadania, à responsabilidade social, o culto à igualdade e liberdade, a

preservação ambiental, o desenvolvimento sustentável, entre várias outras questões. A escola organizacional envolve dimensões específicas do local onde as relações de produção ocorrem, abrangendo as práticas e os valores organizacionais. Por fim, a escola da condição humana no trabalho entende o ser humano como um complexo biopsicossocial. Essa concepção é uma visão mais ampla do conceito de saúde e tem sido utilizada com bastante frequência nas últimas décadas.

Rugiski, Pilatti e Kovaleski (2005) esclarecem que essas escolas de pensamento propostas por Limongi-França integram e localizam as demandas de QVT dentro das empresas, possibilitando a consolidação de uma nova competência gerencial em QVT. Essa divisão representa um avanço importante no tema dentro das organizações, uma vez que possibilita a definição de critérios, procedimentos metodológicos e práticas organizacionais que viabilizem a QVT nas empresas.

Com relação ao sistema de políticas e práticas, na visão de Campana (2011) a QVT envolve três tipos de abordagens: o Sistema de Qualidade, o Potencial Humano e a Segurança e Saúde. De acordo com Limongi-França (2003), o sistema de qualidade está atrelado às políticas e aos programas de Qualidade Total (QT), certificações (como ISO 9000) e outros métodos centrados na satisfação do cliente. Já a abordagem do potencial humano está relacionada à capacitação, à motivação e ao desenvolvimento da força de trabalho. Por fim, a abordagem de saúde e segurança se refere à prevenção, preservação ou reparação de aspectos humanos e ambientais a fim de neutralizar os riscos das condições de trabalho.

Nesse sentido, Limongi-França e Arellano (2002) esclarecem que é possível perceber dois movimentos principais gerais na gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. O primeiro é uma abordagem individual e se refere ao aprofundamento do entendimento quanto às doenças relacionadas às condições de trabalho e ao estresse. O segundo é uma abordagem organizacional e se caracteriza pela expansão do conceito de Qualidade Total, fazendo com que ele não fique mais restrito apenas a processos e produtos, mas também abranja aspectos comportamentais e satisfação de expectativas individuais, tendo como objetivo a concretização dos resultados empresariais. Dessa forma, para Limongi-França (2003) a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho decorreu da evolução dos conceitos e das práticas voltada para a Qualidade Total.

Conforme Limongi-França (2003), o fato de a QVT em muitas empresas estar atrelada à Gestão e às Políticas de Qualidade foi alavancado especialmente porque, no início dos anos 90, começou-se a difusão das normas ISO 9000. Essa norma brasileira, que estabelece as responsabilidades da administração quanto à Política de Qualidade, teve sua

difusão através do Programa Brasileiro de Qualidade (PNQ), instituído pelo Governo Federal. A adesão a essas normas nas empresas ocorreu especialmente dadas as oportunidades de comercialização internacional através da padronização de exigências requisitadas quanto à qualidade e à excelência dos processos e produtos organizacionais.

Segundo Albuquerque e França (1998), muitos programas de QVT são implementados pelos gestores dentro de programas de Qualidade Total a fim de que se alcance a certificação ISO 9000 — visando, com isso, melhorias nas condições de trabalho que acarretarão melhores resultados empresarias.

De acordo com Fernandes (1996), a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, como apoio aos programas de Qualidade Total, é uma das mais importantes contribuições da área de Recursos Humanos. Nesse sentido, a gerência de RH possui um importante papel no desenvolvimento das atividades que se constituem como base para os programas de Qualidade Total, fazendo com que o profissional de RH atue no auxílio à manutenção do processo de melhorias contínuas e como um agente de mudanças, disseminando a consciência de qualidade em todos os níveis da empresa.

Conforme Albuquerque e França (1998), é necessária coerência em todos os enfoques da Qualidade Total. Para que isso se concretize, deve haver um esforço para que haja a conscientização e a busca por a qualidade em todos os sentidos — produção, serviço, desempenho e qualidade de vida no trabalho.

Fernandes (1996) esclarece que não é possível falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não tem qualidade de vida no trabalho. A busca pela Qualidade Total deve envolver a participação efetiva de todos os membros de uma empresa. As metas de qualidade dependem da mobilização das pessoas para a concretização das ações do programa. Esse engajamento é despertado a partir de programas participativos, como a Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Limongi-França e Rodrigues (1996), a qualidade de vida é interdependente da política de qualidade, de modo que, se uma é implementada, a outra imediatamente segue o mesmo rumo. Isso porque, para que se atinja um nível excelente de desempenho organizacional e profissional, uma não consegue sobreviver sem a outra.

Conforme Fernandes (1996), quando a meta da organização é a de Qualidade Total, deve-se considerar aspectos relacionados ao posicionamento do empregado em relação ao posto de trabalho ocupado, ao ambiente de trabalho, às formas de organização do trabalho e à relação chefia/subordinado — aspectos englobados nos programas de Qualidade de Vida

no Trabalho. Ou seja, estes programas envolvem o elemento mais importante quando se pensa na implementação da QT: o público interno.

De acordo com Fernandes (1996), muitas empresas no decorrer da implantação dos programas de Qualidade Total acabam investindo mais em aspectos técnicos orientados para a qualidade do processo produtivo em si, esquecendo-se de investir nos recursos humanos. Quando há o desequilíbrio entre investimentos tecnológicos e cuidados com o fator humano, a satisfação e consequentemente o desempenho do trabalhador fica comprometido, fazendo com que as estratégias voltadas para a melhoria dos produtos e serviços sejam inviabilizadas. As consequências desse desequilíbrio são: aumento do absenteísmo, diminuição do rendimento, aumento da rotatividade de mão de obra, reclamações gerais, greves frequentes. Tudo isso gera efeitos para a saúde física e mental dos trabalhadores, e, consequentemente, para a rentabilidade empresarial.

Dessa forma, a QVT pode ser considerada o principal componente para o sucesso de programas de Qualidade Total. Isso porque estes programas exigem não apenas que as pessoas “saibam fazer”, mas acima de tudo que “queiram fazer” mais e melhor. É, portanto, através do envolvimento e do comprometimento dos funcionários com as propostas empresariais que as organizações podem se manter competitivas no mercado de trabalho, garantindo seus resultados e seu sucesso. Assim, os programas de QVT são um importante alicerce para a implantação da Gestão da Qualidade Total (FERNANDES, 1996).

Para Limongi-França, a QVT representa a valorização geral das condições de trabalho, com novos processos organizacionais que melhoram o ambiente físico, os procedimentos da tarefa em si e os relacionamentos entre empregados, de modo que as pessoas sejam participativas e corresponsáveis com esses novos processos (LIMONGI-FRANÇA, 1996). Ou seja, a QVT, como uma ferramenta gerencial construída na cultura organizacional, contribui para desenvolver o aspecto mais valorizado hoje pela gestão dos recursos humanos: o comprometimento aliado à qualidade de processos e produtos (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Segundo Tolfo e Piccinini (2001), a QVT, associada aos Programas de Qualidade, acarreta transformações na estrutura e dinâmica da empresa, as quais geram níveis mais elevados de comprometimento com o trabalho. Esse comprometimento manifesta-se através do vínculo cada vez mais intenso do indivíduo com o seu trabalho e com a organização, fazendo com que esses programas sejam um instrumento de gestão a fim de que o empregado se torne mais comprometido e “vista a camisa da empresa”.

Conforme Limongi-França (1996), apesar das evoluções nas condições de trabalho oriundas de programas de QVT trazerem maior humanização do trabalho, os novos desafios da atualidade podem trazer dificuldades para o empregado se adequar ao novo contexto, que demanda mais responsabilidades e comprometimento, gerando uma sobrecarga emocional. Esses fatores concorrem para potencializar problemas de saúde físicos e mentais do empregado, fazendo com que o risco ocupacional, que antigamente era mais visível e mensurável, seja na atualidade mais de ordem mental. Isso faz com que a gestão e as ferramentas de análise da QVT sejam mais complexas e subjetivas. A autora, então, propõe um modelo de análise que, a partir de um conjunto de indicadores divididos nas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional, contempla os diversos enfoques da QVT dentro das organizações.

3.3 O MODELO BPSO-96

Como resultado de sua tese de doutorado, Limongi-França (1996) propôs um instrumento de avaliação de QVT através de indicadores empresariais selecionados com critérios da abordagem biopsicossocial, no qual adicionou a dimensão organizacional para atender às especificidades da cultura e do ambiente organizacionais, o que deu origem ao Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96). O BPSO-96 permitiu a análise do comportamento organizacional de forma mais abrangente que a tradicional, tornando possível a autora situar as diversificadas ações e programas de QVT nas 26 empresas pesquisadas.

De acordo com Limongi-França (1996), o principal objetivo em sua tese de doutorado foi a investigação das prováveis relações entre esforços da empresa e satisfação dos empregados. Com isso, a opção de estudo exploratório da autora foi de natureza correlacional, de maneira a relacionar a opinião pessoal de satisfação dos empregados aos esforços (ações/programas) declarados pela empresa. Para isso, utilizou o questionário do modelo BPSO-96 tanto com o gerente de RH (ou função equivalente), para investigar as ações/programas de QVT, quanto com os empregados, para averiguar a satisfação destes em relação ao mesmo tema. Os resultados desse trabalho visaram contribuir para a implementação, dentro de critérios da abordagem biopsicossocial e organizacional, de ações, políticas e programas de QVT nas organizações.

Para a elaboração do modelo BPSO-96, Limongi-França (1996) adotou o enfoque biopsicossocial como embasamento teórico. Esse enfoque, oriundo da Medicina

Psicossomática e tendo Lipowski como seu precursor, propõe uma visão holística e integrada do ser humano. Nesta visão, toda pessoa é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. As manifestações desses três níveis são interdependentes, embora haja diferentes possibilidades de combinações e intensidades individuais. Conforme a autora, essa conceituação, adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 1986, intenta resgatar uma visão mais ampla do conceito de saúde, de maneira que esta não esteja associada apenas à ausência de doença, mas também ao completo bem-estar biológico, psicológico e social.

As dimensões da visão biopsicossocial estão estruturadas da seguinte forma (LIMONGI-FRANÇA, 1996):

- Dimensão biológica: refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas no decorrer da vida. Está relacionada aos fatores de saúde.
- Dimensão psicológica: referente aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de se posicionar frente às outras pessoas e a circunstâncias externas.
- Dimensão social: revela fatores socioeconômicos, o papel dos grupos e organizações sociais, a cultura, as crenças, o meio ambiente e a localização geográfica.

A fim de atender às especificidades da cultura e do ambiente organizacional, Limongi-França (1996) criou a dimensão organizacional, que se refere às questões de imagem corporativa, aos valores e práticas de gestão e aos sistemas de controle, inovação e tecnologia. Com isso, conforme a autora (2003), a classificação biopsicossocial e organizacional BPSO-96 utiliza quatro palavras-chave que se referem a diferentes dimensões de QVT:

- Biológico – B
- Psicológico – P
- Social – S
- Organizacional – O

Essas dimensões, por sua vez, possuem diferentes indicadores empresariais de QVT. Assim, a sigla BPSO-96 é referente às dimensões Biológicas, Psicológicas, Sociais e Organizacionais, e seus respectivos conjuntos de indicadores empresariais de QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

A pesquisadora esclarece que indicadores são ferramentas que permitem clareza de critérios e facilitação no levantamento, avaliação e compreensão de resultados. Os

indicadores de QVT que constituem o modelo BPSO-96 têm como base o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e as categorias de Walton (1975).

De acordo com Limongi-França (1996), o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é um índice de natureza estrutural, uma medida socioeconômica que complementa os dados do PIB. Esse índice está associado ao ciclo social de conferências da Organização das Nações Unidas (ONU) e refere-se à natureza do sentido do desenvolvimento, mais especificamente à realização (ou satisfação) pessoal das pessoas de um país ou região. O IDH é composto pelos seguintes indicadores: alimentação, saúde, seguro de vida, conhecimento, condições de trabalho, segurança contra o crime, lazer, participação econômica, participação cultural e política.

Já o Índice de Desenvolvimento Social (IDS), criado pela Secretaria de Assuntos Econômicos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), tem como objetivo efetuar o acompanhamento, anualmente, das condições de vida da população do país. Este índice reúne, em um único indicador, três diferentes dimensões do desenvolvimento social: renda, saúde e educação. Assim, conforme Limongi-França (1996), o IDS é composto pelos seguintes critérios: esperança de vida, grau de alfabetização e distribuição de renda.

Além desses índices, o modelo de Walton e seu conjunto de critérios de QVT (já abordados no subitem 3.1) teve grande influência na elaboração do modelo BPSO-96. Assim, tendo como base as categorias de Walton (1975), o IDS e o IDH, e a partir do enfoque biopsicossocial oriundo da Medicina Psicossomática, Limongi-França (1996) elabora as dimensões e os respectivos indicadores do modelo BPSO-96, como veremos a seguir⁴.

A dimensão organizacional é composta pelos seguintes indicadores:

- Endomarketing/Imagem da empresa
- Oportunidades de treinamento e desenvolvimento
- Melhorias de processos de trabalho e tecnologia
- Gestão participativa
- Redução da burocracia
- Atendimento às rotinas de pessoal

Na dimensão biológica, os indicadores analisados são:

- Qualidade da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes

⁴ Convém ressaltar que esses indicadores não são individualmente descritos pela autora, não sendo assim possível apresentar ou incorporar em nossa análise o que ela entende, exatamente, por cada um deles.

- PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- Ambulatório
- Convênio médico
- Oportunidade de realizar ginástica durante o trabalho
- Qualidade das refeições oferecidas pela empresa
- PCSMO – Controle Médico e Saúde Ocupacional
- Atuação da CIPA

A dimensão psicológica é formada pelos seguintes indicadores:

- Confiança nos critérios de recrutamento e seleção
- Ferramentas de avaliação de desempenho
- Gestão de clima organizacional de camaradagem
- Plano de carreira
- Administração de salários satisfatórios
- Respeito à vida pessoal dos empregados

Na dimensão social, os indicadores analisados são:

- Convênios comerciais (farmácia, supermercado, compras etc.)
- Oportunidade de atividades de lazer (esportes, recreação, dominó, eventos etc.)
- Atendimento aos filhos (creche, berçário, escola etc.)
- Fornecimento de cesta básica
- Administração da previdência privada
- Financiamento da educação (faculdade, idiomas, cursos técnicos e profissionalizantes etc.)

Dessa forma, o Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) está estruturado com os seguintes critérios de análise (LIMONGI-FRANÇA, 1996):

TABELA 2: Critérios de análise do modelo BPSO-96

Critérios de Análise do Modelo BPSO-96			
Área de investigação (Dimensão)	Descrição	Ações e Programas (Indicadores)	Células Organizacionais
Biológica	Promoção da	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa de riscos 	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança do

	saúde e da segurança, controle dos riscos ambientais e atendimento às necessidades físicas em geral	<ul style="list-style-type: none"> • SIPAT • Refeições • Serviço Médico – interno e contratado • Melhorias ergonômicas • Treinamentos específicos 	<p>Trabalho e Medicina Ocupacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambulatório • Nutrição • Relações Industriais e/ou Recursos Humanos
Psicológica	Promoção da autoestima e do desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Processo de seleção e avaliação do desempenho • Carreira • Remuneração • Programas participativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Recrutamento e Seleção • Treinamento de Pessoal • Cargos e Salários • Relações Industriais e/ou Recursos Humanos
Social	Oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criação de oportunidades de lazer, esporte e cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos legais • Atividades associativas e esportivas • Eventos de turismo, lazer e cultura • Atendimento à família 	<ul style="list-style-type: none"> • Serviço social • Grêmio esportivo • Fundações específicas • Recursos Humanos
Organizacional	Valorização da imagem corporativa, da estrutura organizacional, dos produtos e	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Endomarketing</i> • Comitês executivos e de decisão • Comunicação interna 	<ul style="list-style-type: none"> • Diretorias executivas • <i>Marketing</i> • Recursos Humanos

	serviços e do relacionamento da empresa com os empregados	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem externa, responsabilidade social e cidadania 	
--	--	---	--

FONTE: Limongi-França (1996, p. 245).

Após a realização da pesquisa de campo de sua tese de doutorado, Limongi-França (1996) acrescenta que, além dos indicadores abordados, alguns outros poderiam ser incorporados a fim de que as variáveis fossem ainda mais abrangentes e atualizadas, como o auxílio-moradia e o auxílio para deslocamento físico.

Limongi-França (2003) conclui que muitas das lacunas existentes nos programas de QVT nas organizações podem estar associadas à utilização de conceitos pouco consistentes e fragilmente ligados a toda a complexidade biopsicossocial e organizacional da qualidade de vida das pessoas no trabalho. A partir das dimensões e dos indicadores do Modelo BPSO-96, Limongi-França (1996) visou cobrir os diversos enfoques de QVT, tanto do ponto de vista da empresa quanto do ponto de vista do empregado.

4. ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO BPSO-96 A PARTIR DA TEORIA DA ATIVIDADE

Neste capítulo, vamos retomar a teoria da atividade apresentada no primeiro capítulo deste trabalho e aprofundar os seus principais conceitos, a fim de que possamos, em um segundo momento, analisar criticamente o modelo BPSO-96 de QVT a partir desta fundamentação.

4.1 A TEORIA DA ATIVIDADE DE A. N. LEONTIEV

De acordo com Leontiev (2014), a primeira condição de toda atividade é uma necessidade, isto é, necessidade de um objeto para sua satisfação. Contudo, essa carência não pode determinar a orientação concreta de uma atividade, uma vez que é apenas no seu objeto que ela encontra sua determinação. Nesse sentido, a necessidade, conforme o autor (1969, apud Malaguty, 2013), constitui-se enquanto força interna condutora da atividade, embora ela mesma não seja o suficiente para comandar a atividade.

A necessidade é sempre uma necessidade de algo. Mas o objeto capaz de satisfazê-la não é nitidamente delineado apenas na “condição necessitada” do sujeito. Somente na atividade é que a necessidade encontra, ou “conhece”, o objeto que lhe é revelado, fazendo com que adquira sua objetividade, como atividade objetivada. De fato, não existe atividade sem objeto. À medida que a atividade encontra a sua determinação no objeto, “objetificando-se”, ele se torna o motivo da atividade, aquilo que a estimula e a orienta (LEONTIEV, 1978; LEONTIEV, 2014).

Assim, segundo o psicólogo russo, a análise da atividade necessariamente implica a análise de motivos, uma vez que, por trás do movimento e do desenvolvimento de necessidades, está o desenvolvimento de conteúdos objetivos, isto é, motivos concretos para a atividade do homem.

Conforme o autor (1978, p. 296), “designamos pelo termo atividade os processos que são psicologicamente caracterizados pelo fato de aquilo para que tendem no seu conjunto (o seu objeto) coincidir sempre com o elemento objetivo que incita o sujeito a uma dada atividade, isto é, com o motivo”.

Assim, as atividades podem diferir entre si de acordo com várias características: forma, método de execução, intensidade emocional, requisitos de tempo e espaço e

mecanismos fisiológicos, por exemplo. Contudo, a característica principal que distingue uma atividade de outra é o seu motivo, que seria o objeto que evoca e direciona a atividade a uma direção determinada a fim de satisfazer uma dada necessidade.

De acordo com Leontiev (2014), os componentes básicos constitutivos da atividade humana são as ações, sendo estas os processos através dos quais um resultado parcial será atingido. Isto é, os processos obedecem a um objetivo/propósito parcial consciente, cujo encadeamento resulta no alcance do objetivo final da atividade. Assim como o conceito de atividade está correlacionado com o de motivo, a concepção de ação está atrelada ao objeto/objetivo.

Segundo Martins (2001), as ações são componentes da atividade, configurando-se como processos orientados por seus fins específicos e subordinados à representação do objetivo final a ser alcançado pela atividade. Logo, a atividade se sustenta por seus motivos e orienta-se sob a forma de ações. Foi graças à complexificação história da atividade que a atividade foi decomposta em ações, de modo que os resultados imediatos delas não coincidissem com o motivo da atividade, ou seja, com o resultado final da atividade. A ação, portanto, ocorre quando o motivo que a subordina não é dado nela mesma, mas na atividade da qual ela é integrante, de modo que a consciência desse motivo organiza e orienta a atividade do sujeito.

O aparecimento de ações direcionadas a um objetivo na atividade surgiu a partir da transição histórica do homem para a vida em sociedade. O desenvolvimento, até mesmo da mais simples divisão técnica do trabalho, levou ao isolamento de resultados parciais intermediários, que são atingidos pela separação dos participantes em uma atividade coletiva de trabalho. Os resultados “intermediários”, aos quais os processos de trabalho estão subordinados, geram um isolamento do objetivo, do propósito que determina a ação. As necessidades dos participantes, contudo, são satisfeitas não pelos resultados “intermediários”, mas pela partilha do produto de sua atividade coletiva (LEONTIEV, 2014).

Com isso, segundo Leontiev (2014), a atividade humana existe na forma de uma cadeia de ações subordinada a objetivos/fins particulares imediatos, os quais podem ser isolados do objetivo geral sem, contudo, que se perca a relação do propósito da ação com o motivo (o fim geral) da atividade.

Leontiev (2014) acrescenta que atividade e ação são realidades não coincidentes e relativamente independentes, de modo que uma mesma ação pode ser parte integrante de diferentes atividades ou passar de uma atividade para outra. Isso porque uma ação pode ter

motivos diversos e, conseqüentemente, realizar atividades completamente diferentes. Ao mesmo tempo, um mesmo motivo pode gerar vários objetivos e assim várias ações.

Conforme Leontiev (1969 apud Malaguty, 2013), em certos casos os motivos podem não corresponder diretamente aos fins de uma ação isolada, pois exigem muitas ações intermediárias e fins parciais. Conforme as condições de vida, um mesmo motivo pode originar diferentes atos com fins distintos, e atos iguais podem ser causados por diferentes motivos.

A ação, segundo Leontiev (2014), possui o seu aspecto intencional (o que deve ser feito) e também o seu aspecto operacional (como e por quais meios isso pode ser alcançado), que é determinado pelas condições objetivas do objeto de sua realização. Os meios pelos quais a ação é realizada são denominados pelo autor de operações. Dessa forma, as ações são relacionadas a objetivos, a propósitos, enquanto as operações, a condições.

De acordo com Martins (2001), do mesmo modo que as atividades não podem ser analisadas em separado das ações, estas também não podem ser cindidas das operações — processos operacionais da ação. Elas representam as maneiras como uma ação pode ser realizada, dadas as condições objetivas específicas postas ao sujeito.

Conforme Leontiev (1978), apesar de ser conteúdo indispensável de toda ação, as operações não coincidem com esta. Uma ação pode realizar-se por meio de operações diferentes, e ações diferentes podem ser realizadas pelas mesmas operações. Enquanto a ação é determinada pelo seu fim, a operação depende das condições em que a ação será realizada a fim de atingir este afim.

Para elucidar essa dinâmica da atividade/ações/operações, Martins e Eidt (2010) citam o exemplo da atividade docente. Esta atividade é composta por várias ações, como preparar e ministrar aulas, elaborar e aplicar avaliações, entre outras. Estas ações atendem indiretamente ao motivo da atividade docente, que é o de ensinar. As operações correspondem aos procedimentos operacionais, os quais, por sua vez, dependem das condições objetivas disponíveis, necessárias para concretizar as ações.

Conforme Leontiev (2014), na análise da manifestação da atividade humana, primeiramente identifica-se atividades separadas, de acordo com o critério de diferença de seus motivos. Posteriormente, identificam-se os processos de ação que obedecem a objetivos conscientes e, finalmente, identificam-se as operações que são dependentes das condições para a realização de um objetivo específico. Essas “unidades” da atividade humana formam a sua macroestrutura.

Ao efetuar a análise pelas quais estas unidades são identificadas, a atividade não deve ser compreendida como um processo desmembrado em elementos separados, mas sim como a revelação de relações que a caracterizam como atividade viva. A atividade é um sistema altamente dinâmico, de modo que a atividade pode perder o motivo que a evocou, transformando-se em ação. Da mesma forma, a ação pode adquirir uma força motivacional independente e se tornar uma atividade. Por fim, a ação pode se tornar um meio para alcançar determinado objetivo capaz de realizar ações diversas, transformando-se em operação.

Além disso, a separação das ações orientadas a um objetivo como componentes da atividade humana não quer dizer que ocorre um simples processo de adição de ações separadas incluídas em uma atividade. A atividade humana existe como uma corrente de ações, de modo que, se elas fossem subtraídas mentalmente da atividade, não existiria mais atividade. Da mesma forma, a consciência do homem, assim como a atividade, não é aditiva. A consciência é o movimento interno a partir de seus “elementos formativos” determinados pelo movimento geral da atividade que afeta a vida real do sujeito na sociedade (LEONTIEV, 2014).

Segundo Leontiev (2014), a característica básica da atividade é que ela tem um objeto, que aparece de duas formas: primeiro, em sua existência independente, comandando a atividade do sujeito; e segundo, como uma imagem mental, como o produto da “detecção” do objeto e suas propriedades, realizada a partir da atividade do sujeito. Ou seja, a reflexão mental do mundo objetivo (reflexo psíquico) é gerada pelos processos através dos quais o sujeito entra em contato prático com o mundo objetivo (por meio de sua atividade) e que, conseqüentemente, obedece a suas propriedades, conexões e relações independentes. Com isso, o agente que controla o processo da atividade é primariamente o próprio objeto, e apenas secundariamente sua imagem como produto subjetivo da atividade que registra e carrega em si o conteúdo objetivo da atividade.

Nesse sentido, a atividade interna ou psíquica é uma unidade de análise que comporta em si o reflexo psíquico, na sua inseparabilidade dos fenômenos que o causam e que mediam a atividade humana. Esse processo ocorre quando a realidade externa se transforma em processos que ocorrem no plano psíquico ou da consciência, de forma que o que era anteriormente interpsicológico se torna intrapsicológico (LEONTIEV, 2014).

A atividade interna ou psíquica e a atividade externa são intrinsecamente interligadas, ou seja, fazem parte de um processo único e contínuo no qual a atividade exterior desenvolve a psíquica ao mesmo tempo em que esta atua no exterior. Portanto, há uma relação

dialética entre atividade interna e externa, de modo que ambas se transformam a partir de evoluções quantitativas e saltos qualitativos (LEONTIEV, 2014).

Assim, conforme Martins (2001), os fenômenos psíquicos devem ser compreendidos sem serem desgarrados do mundo material, considerando-os em suas relações dinâmicas com o mundo objetivo, na dialética existente entre experiência interna e externa, entre subjetivo e objetivo, subjetividade e objetividade. É a atividade vital humana que sustenta e permite a unidade entre o real e o ideal, possibilitando o reflexo subjetivo da realidade objetiva. Dessa forma, enfatiza Martins (2001), fica evidente que a concepção marxiana de homem tem como base a materialidade do desenvolvimento do psiquismo, de modo que a forma primária e objetiva de sua existência esteja vinculada à atividade do indivíduo, ocorrendo apenas posteriormente o reflexo psicológico como imagem, ideia — enfim, enquanto consciência.

Martins (2001) afirma que as conexões existentes na cadeia da atividade vital são possíveis pela consciência do homem, que, em unidade com a atividade vital (e em decorrência dela), possibilita e ele a transformação da “matéria” em “ideia” e a transformação da “ideia” em “nova matéria”.

Na cadeia da atividade vital, conforme Leontiev (1978), para que o homem possa realizar sua ação é necessário que o objeto de sua ação (o seu fim) possua correlação consciente com o gerador da atividade (o seu motivo). Esta ligação, que condiciona a orientação da atividade, supõe que o sujeito tenha a capacidade de refletir psiquicamente a relação entre o objeto de uma ação e o motivo da atividade da qual essa ação é parte integrante. Segundo Leontiev (2014), os resultados “intermediários” aos quais os processos de trabalho estão subordinados geram um isolamento do objetivo, do propósito que determina a ação, fazendo com que este isolamento também ocorra subjetivamente, na forma de representações.

Com isso, para Leontiev (1978), todas as conexões existentes na atividade vital do homem que ocorrem através do processo de trabalho coletivo são, dessa forma, responsáveis pela origem especificamente humana do reflexo da realidade, a consciência humana. Logo, o trabalho, a atividade vital do ser humano, detém um papel central na formação de seu psiquismo.

Segundo o autor, psicologicamente o reflexo consciente é caracterizado pela presença de uma relação interna específica: a relação entre significação e sentido subjetivo, sendo esta relação o principal componente da estrutura interna da consciência humana.

Os significados, condensados no material da linguagem, são desenvolvidos através da atividade coletiva de trabalho e representam uma forma ideal de existência do mundo objetivo, suas propriedades, conexões e relacionamentos. Nos significados linguísticos, estão inseridas as condições objetivas, os métodos socialmente desenvolvidos através dos quais as pessoas percebem e mudam a realidade objetiva. Logo, por trás dos significados, refletidos e fixados na linguagem, há o desdobramento de um sistema de relações e interações objetivas. A partir das significações linguísticas, o conteúdo da consciência social é constituído (LEONTIEV, 2014).

A consciência social envolve os conhecimentos elaborados historicamente, a partir das condições da vida social, acerca da natureza, da sociedade e do próprio homem, expressando-se através de conceitos, representações e ideias que refletem formas comuns da realidade. Ou seja, são as condições comuns a todos os membros da sociedade que sustentam a existência e o desenvolvimento da dimensão social da consciência (LEONTIEV, 2014).

O conteúdo da consciência social, constituído pelos significados sociais, é assimilado pelos sujeitos em sua ontogênese, isto é, em sua vida particular, assumindo a função de instrumento do pensamento, de modo que se torna parte da consciência individual (LEONTIEV, 2014). Ou seja, a consciência individual se desenvolve a partir da assimilação do conteúdo da consciência social, elaborando-o de maneira própria. Embora a consciência individual se forme sob a ação da consciência social, esta correlação não é uma simples projeção de uma sobre a outra. A consciência do indivíduo depende das condições concretas de sua própria vida, de sua atividade. Dessa forma, a consciência individual se correlaciona com a realidade objetiva que se encontra fora dela, de modo que esta ligação é mediada pela atividade (MARTINS, 2001). Ao mesmo tempo, a consciência social não tem uma existência independente dos indivíduos (de sua consciência individual), uma vez que são os indivíduos, pela sua atividade, que reproduzem e reiteram essa mesma consciência social.

Assim, Martins (2001) esclarece que a distinção entre dimensões social e individual da consciência não representa uma dupla determinação dos fenômenos da consciência, mas sim reafirma a natureza social desta, cujo desenvolvimento é circunscrito pela maneira como o sujeito apreende a objetividade da realidade. Por essa razão, conforme Leontiev (2014, p. 81), “os significados em si mesmos, isto é, em abstração de seu funcionamento na consciência individual, não são tão ‘psicológicos’ quanto a realidade socialmente reconhecida que reside por detrás deles”.

Logo, os significados são o reflexo da realidade independentemente, a princípio, de qualquer relação individual ou pessoal, uma vez que as significações, elaboradas

historicamente, são encontradas prontas e apenas posteriormente apropriadas pelos indivíduos. Contudo, a qualidade desta apropriação e o que ela se torna para cada um, para sua personalidade, depende do sentido subjetivo e pessoal que será atribuído a esta significação (LEONTIEV, 1978).

Martins (2001) explica que a forma particularizada que o sujeito apreende os significados sociais é o que determina a não coincidência entre a consciência social e a consciência individual. Ao chegar à consciência, o conteúdo da consciência social adquire para o indivíduo um sentido pessoal, que está diretamente vinculado à sua vida, às suas necessidades, aos seus interesses, aos motivos de sua atividade — enfim, ao lugar que cada indivíduo ocupa na trama das relações sociais, bem como ao seu funcionamento psíquico como um todo.

Assim, os significados sociais, através da atividade e essencialmente por meio da linguagem, vão sendo elaborados na consciência individual. Os significados, dessa forma, possuem dupla dimensão: como significado objetivo, compartilhado pelos membros de um grupo social, e como significado traduzido (reelaborado) pela relação do sujeito com os fenômenos objetivos conscientizados. Esta segunda dimensão, o sentido pessoal, é resultante das apropriações que o indivíduo realiza a partir dos significados objetivos circunscritos nas atividades de sua história particular (LEONTIEV, 2014). Portanto, os significados objetivos socialmente desenvolvidos apresentam outro movimento, outra relação interna; ganham vida também na consciência individual, adquirindo uma importância e um sentido pessoal para o sujeito. O autor utiliza um exemplo para explicar esta diferença:

Os significados das notas em uma avaliação são reconhecidos socialmente. Contudo, para a consciência de cada indivíduo, a nota pode ter um sentido diferente, como ser um meio para ganhar a aprovação de outra pessoa ou para conquistar a profissão desejada. Assim, o significado da avaliação pode adquirir um sentido pessoal diferente na consciência de cada estudante (LEONTIEV, 2014).

Leontiev (2014) então resume a relação entre significado social e sentido pessoal: os significados são produzidos pela sociedade, pela atividade histórico-social do conjunto dos homens, e possuem sua própria história de desenvolvimento junto ao desenvolvimento da linguagem e das formas da consciência social. Eles expressam o movimento do conhecimento humano, e sua existência objetiva é subordinada às leis sócio-históricas. O significado, contudo, apresenta outra vida, outro movimento, em que assume novas qualidades sistêmicas para o indivíduo, desempenhando outra função no processo de atividade e consciência dos indivíduos. Em sua segunda via, os significados são individualizados e subjetivados, de forma

que o seu movimento no sistema de relações da sociedade não é mais contido neles, fazendo com que entrem em outro sistema de relações.

Portanto, conforme Leontiev (2014), os significados se apresentam através de uma dualidade para o sujeito. Por um lado, aparecem diante do indivíduo como mecanismo de percepção, funcionando em processos que apresentam uma atividade objetiva; por outro lado, assumem sua existência independente, entrando em relações internas que os conectam com outras formas de consciência individual. Esta faceta do movimento dos significados no sistema de consciência individual é expressa na parcialidade que eles adquirem, fazendo com que se desenvolva o outro “formador” da consciência – o sentido pessoal. Contudo, na dupla dimensão de sua existência, os significados, apesar de se individualizarem tornando-se próprios de um indivíduo (constituindo o sentido pessoal), não perdem sua natureza histórica e social, sua objetividade.

O sentido pessoal, intrinsecamente ligado às significações, traduz a relação do sujeito com os fenômenos objetivos conscientizados. Ou seja, o sentido é uma ligação pessoal com a realidade, que é diferenciada para cada indivíduo. Ele é mais dinâmico do que o significado, uma vez que, através da atividade do sujeito, sofre alterações ao longo do tempo. Além disso, o sentido carrega um conjunto de sentimentos, emoções, vivências pessoais, o que gera uma “parcialidade da consciência” e faz com que, em termos psicológicos, seja mais amplo que o significado (LEONTIEV, 1978). Assim, conforme Martins (2001), quando o significado, que é mais estável por ser socialmente estabelecido, interconecta-se com os afetos, sentimentos e pensamentos individuais, há o desenvolvimento do “sentido pessoal” denominado por Leontiev. Nesse sentido, Leontiev (2014) enfatiza que

Psicologicamente, isto é, no sistema da consciência do sujeito, os significados não existem, exceto realizando um ou outro sentido, assim como as ações e operações não existem exceto realizando uma ou outra de suas atividades evocadas por um motivo e uma necessidade (LEONTIEV, 2014, p. 87).

Leontiev (1978) explica a relação entre sentido e significado e os componentes da atividade vital. Para que a atividade seja realizada, é necessário que aquele que a executa capte em sua consciência a relação entre o objeto da ação (o conteúdo concreto e os resultados imediatos dela, ou seja, o significado da ação) e o motivo da atividade. É a partir dessa relação que a ação se torna dotada não apenas de significado, mas também de sentido para o sujeito.

Segundo Martins e Eidt (2010), nos primeiros estágios do desenvolvimento da sociedade, quando existia apenas a divisão técnica (e não social) do trabalho, no plano da

consciência havia uma unidade entre sentido e significado. Assim, conforme Duarte (2004), a divisão social do trabalho e a propriedade privada produziram historicamente uma determinada estrutura da consciência humana que desassocia o significado e o sentido da ação. Ou seja, a distinção entre sentido pessoal ou subjetivo e a significação ocorreu através da complexificação da atividade, acarretando a não unidade entre sentido e significado das ações humanas na estrutura da consciência (DUARTE, 2008). Assim, a atividade humana é uma atividade consciente em que as ações não possuem sentido em si mesmas, mas apenas na relação com o motivo da atividade. Esta ligação que orienta a atividade, segundo Leontiev (1978), supõe que o indivíduo seja capaz de refletir psiquicamente a relação que existe entre o objeto de uma ação e o motivo da atividade, gerando a distinção entre significado e sentido.

Conforme Duarte (2008), a separação entre objeto e motivo, entre significado e sentido da ação na atividade do homem, permitiu que este se tornasse consciente de um fim não imediato de suas ações, acarretando um desenvolvimento humanizador tanto da atividade quanto da consciência dos indivíduos. Ao mesmo tempo, esta distinção pode, em determinadas relações sociais, como na sociedade capitalista, fazer com que o significado e o sentido das ações se dissociem quase totalmente, gerando ações alienantes e alienadas.

De acordo com Duarte (2004, 2008), a alienação na sociedade capitalista se constitui como um processo que ocorre de duas maneiras. Uma delas, conforme já visto nos capítulos anteriores, é pela impossibilidade, para a maioria dos indivíduos, de se apropriar das riquezas materiais e não materiais construídas socialmente. Assim, a alienação em um sentido mais amplo pode ser compreendida como o processo de distanciamento entre a riqueza material e intelectual do ser humano e a vida de cada pessoa, uma vez que grande parte da população não tem acesso ao que foi alcançado pelo gênero humano. Já a outra forma como a alienação se manifesta na sociedade capitalista é através da dissociação entre significado e sentido das ações humanas. Com isso, conforme Martins e Eidt (2010), a cisão entre o sentido (ou seja, o conteúdo subjetivo) e o significado (o conteúdo objetivo) na atividade do indivíduo faz com que ocorra, no plano individual, o processo de alienação.

Leontiev esclarece que “(...) em todos os estágios do desenvolvimento histórico, a atividade é realizada por ações conscientes nas quais uma transição de objetivos em produtos objetivos é alcançada e está subordinada aos motivos que a provocaram” (LEONTIEV, 2014, p. 85). Ou seja, a atividade do homem não se altera historicamente em sua estrutura geral, sua “macroestrutura”. O que muda radicalmente é o caráter dos relacionamentos sociais produtivos que conectam objetivos e motivos da atividade. Estes relacionamentos são psicologicamente decisivos. Para o sujeito, a percepção e a realização de objetivos concretos

através de ações é um meio de satisfação e desenvolvimento de suas necessidades materiais e espirituais, que estão objetivadas e transformadas nos motivos da atividade. Quando há relacionamentos que desconectam os motivos da atividade dos objetivos da ação, gerando a falta de correspondência de sentido e significado, instaura-se o processo de alienação na consciência individual.

Conforme Leontiev (1978), na sociedade de classe, em que reina a alienação entre sentidos e significados, na qual há a desintegração da estrutura geral da atividade, a estrutura psíquica — a consciência humana — consequentemente também se torna desintegrada. Esse fenômeno tem implicações decisivas para o trabalho como atividade vital humana. A esse respeito, Martins e Eidt explicam que

(...) na atividade produtiva desenvolvida sob condições de alienação, não há concordância entre seu conteúdo objetivo (o significado social da atividade) e subjetivo (o sentido), tendo-se como consequência, no plano individual, o desenvolvimento unilateral da consciência e da própria personalidade. Nessas condições, o trabalho humano não se constitui em uma atividade em que o homem se desenvolve de modo pleno as suas faculdades humanas, mas é atividade externa, que unilateraliza e deforma o indivíduo (MARTINS E EIDT, 2010, p. 677).

Conforme Leontiev (1978), a alienação faz com que haja discordância entre o resultado objetivo da atividade e o seu motivo — ou seja, uma desconexão entre o conteúdo objetivo (a significação de sua atividade) e o conteúdo subjetivo, aquilo que a atividade representa para o sujeito individualmente (o sentido de sua atividade). Isso transforma a atividade em qualquer coisa diferente daquilo que ela realmente é.

O psicólogo russo exemplifica a dissociação existente entre significado e sentido na sociedade capitalista através do exemplo da tecelagem: esta atividade possui, para o operário, a significação objetiva da fiação. A sua consciência, contudo, é caracterizada não apenas por esta significação, mas pela sua ligação com o sentido pessoal que têm as suas ações de trabalho. Sendo o sentido dependente do motivo, o sentido da tecelagem para o operário é determinado por aquilo que o incita a tecer. No atual modo de produção, as condições de existência do operário fazem com que ele teça unicamente pelo seu salário, e não pelas necessidades sociais do tecido. O salário confere ao tecido o sentido da atividade para o operário. Assim, apesar da significação social do produto não estar escondida do operário, ela é estranha ao sentido que este produto tem para ele. Significações estranhas aos sentidos também estão presentes no polo oposto da sociedade. O sentido da tecelagem para o capitalista está no lucro que dela tira, ou seja, como algo estranho às propriedades do fruto da produção e à sua significação social objetiva.

Assim, na sociedade de produção capitalista a alienação se manifesta em pessoas de diferentes classes sociais. Para o trabalhador, o resultado de sua atividade produtiva não corresponde diretamente à satisfação de uma necessidade sua, uma vez que o sentido de seu trabalho não está no produto (sua significação objetiva), mas sim no salário que ganha. Da mesma forma, a alienação aparece no polo social oposto, de maneira que, para o comerciante de minerais, o mineral não possui o sentido de mineral, mas corresponde a uma maneira de lucrar e ganhar dinheiro (LEONTIEV, 1978, 2014). Nessas circunstâncias, conforme Martins (2001), embora o trabalho tenha uma significação objetiva, o que incita as ações não é algo que emerge deste conteúdo objetivo, mas sim a necessidade do salário e o aumento do capital.

Ou seja, o sentido do trabalho na sociedade capitalista é um sentido alienado, por estar apartado do conteúdo e do produto dessa atividade, seja para o trabalhador, seja para o capitalista. A atividade produtiva na sociedade capitalista é essencialmente movida pela lógica econômica de reprodução do capital, estando o sentido da atividade subordinado a ela (DUARTE, 2004).

Duarte (2004), com base em Leontiev, afirma que os aspectos afetivo-emocionais do agir humano são mais dependentes do sentido da atividade, de forma que uma mesma ação pode vir acompanhada de diferentes emoções e sentimentos, dependendo de qual for a atividade que constitui a totalidade que dá sentido a essa ação. Martins (2001) esclarece que as emoções vão adquirindo uma dimensão motivacional, uma vez que passam a sustentar o sentido experimentado, fazendo com que possam tanto organizar quanto desorganizar a atividade. Com isso, conforme Malaguty (2013), uma vez que o sentido do trabalho no capitalismo é o salário, ou seja, uma atividade cujo sentido está alheio a ela mesma e seu conteúdo não possibilita o enriquecimento da personalidade do trabalhador, a atividade torna-se vazia de sentido. Isso faz com que as emoções a ela correspondentes não sejam de satisfação, mas sim de sofrimento, acarretando o prejuízo no desenvolvimento da atividade.

Considerando seu papel no desenvolvimento da atividade, cabe aqui explicarmos mais detalhadamente como é o entendimento das vivências afetivas para a Psicologia Histórico-Cultural.

Conforme Leontiev (1978), uma lei fundamental do processo de desenvolvimento da atividade é que as características psicológicas dependem do motivo e do sentido dela. O autor explica estas características psicológicas através de um exemplo: uma criança está fazendo seu dever de casa, em que a solução para um problema precisa ser encontrada. A ação, para a criança, consiste em encontrar a solução e descrevê-la. Mas este fim pode ser conscientizado de diversas maneiras, em função da atividade (seu motivo) em que se insere a

ação, acarretando, dessa forma, diferentes sentidos para a criança. O motivo pode ser o de aprender aritmética, por exemplo, ou o de não magoar seus pais, ou ainda o de poder ir brincar com seus colegas. Em qualquer um dos casos, o fim permanece o mesmo: resolver o problema dado. Mas o sentido da ação será distinto, razão pela qual psicologicamente as suas ações também serão diferentes. De acordo com Leontiev (1978),

Um traço psicológico importante da atividade é que ela está especificamente associada a uma classe particular de impressões psíquicas: as emoções e os sentimentos. Estas impressões não dependem de processos isolados, particulares, mas são sempre determinadas pelo objeto, o desenrolar e a espécie de atividade de que fazem parte integrante (LEONTIEV, 1978, p. 297).

As vivências afetivas diferenciam-se em duas categorias fundamentais: as emoções e os sentimentos (MARTINS, 2001). As emoções, explica Leontiev (2014), cumprem a função de sinais internos e resultam das ligações entre necessidades, motivos e possibilidades de realização das atividades. Ou seja, a emoção se expressa enquanto reflexo sensorial direto, como reação imediata em relação ao que acena positiva ou negativamente à satisfação dos motivos da atividade, prescindindo inclusive de mediações cognitivas.

Martins (2001) explica que as emoções surgem da atividade fisiológica cerebral a partir das transformações registradas e oriundas do mundo externo, ou seja, possuem um caráter circunstancial e estão relacionadas com a vivência de reações relativas a sensações e percepções. Conforme a autora, os estados emocionais do homem se desenvolveram em decorrência da complexificação da atividade humana. Em um primeiro momento, estavam atrelados à adaptação do organismo ao meio ambiente, como reação à satisfação das necessidades vitais. À medida que foi se alterando a relação entre os homens e o meio, as reações emocionais também foram se desenvolvendo com a atividade.

Nesse sentido,

Os estados emocionais emanam da atividade que é, em se tratando da atividade humana, mediada. Assim sendo, tais estados circunscrevem-se, fundamentalmente, às mediações que lhe conferem sustentação. Por isso, o curso do desenvolvimento e expressão dos estados emocionais pressupõe inúmeras mudanças, cujas particularidades qualitativas dependem de condições ou circunstâncias concretas (MARTINS, 2011, p. 203-204).

Assim, as atitudes emocionais vão adquirindo o caráter de sentimento sob a influência da cultura. Os sentimentos são específicos do homem, originando-se de necessidades e vivências culturais e organizando-se em função das condições sociais de vida e atitudes do homem frente às suas experiências. Nesse sentido, os sentimentos são subordinados às condições de vida dos homens em sociedade, de modo que estão relacionados

com as necessidades e os motivos criados no curso de um determinado momento histórico. Logo, apesar de possuir uma dimensão individual, são, por natureza, histórico-sociais (MARTINS, 2001, 2011).

Se por um lado as emoções ou os afetos são sempre circunstanciais, os sentimentos podem ter um caráter constante e prolongado. Os sentimentos dependem de objetos e fenômenos em conjunto e não de suas propriedades isoladas, motivando-se por complexas relações entre realidade presente, experiências passadas e expectativas futuras. Assim, ao passo que as manifestações emocionais são analíticas, os sentimentos são sintéticos, mobilizando-se pelo conjunto de propriedades do objeto ou fenômeno. São essas características que fazem com que os sentimentos sejam mais prolongados e constantes, já que não resultam somente de traços positivos ou negativos apreendidos isoladamente, mas da síntese, das correlações entre eles. A vivência afetiva compreende um constante movimento de maior ou menor oscilação destes fenômenos em relação ao experienciado (MARTINS, 2011).

Martins (2011) esclarece que as emoções e os sentimentos devem ser abordados a partir de um enfoque sistêmico, de forma que apenas formalmente podem ser tratados em separado. Isso porque, para a Psicologia Histórico-Cultural, considerando a afirmação de sua natureza histórico-social, a compreensão do processo funcional afetivo exige a superação dos dualismos em todas as suas expressões, como oposições entre biológico e psicológico, razão e emoção, emoção e sentimentos. Logo, a concepção sócio-histórica do psiquismo revela a dimensão integral do homem ao compreender a unidade entre aspectos cognitivos e afetivos postos na atividade e na consciência do indivíduo.

Nesse sentido, conforme Martins (2011), as emoções e os sentimentos devem ser considerados unidos na atividade humana, uma vez que as emoções se revestem de sentimentos, ou seja, os sentimentos conferem-lhes conteúdos, ao passo que as emoções conferem aos sentimentos sua tonicidade afetiva. Assim, as vivências afetivas são nucleadas pelo encontro dinâmico de emoções e/ou sentimentos. Elas são determinadas por estímulos que acarretam modificações fisiológicas e psicológicas em relação imediata entre os motivos da atividade e seus resultados para o sujeito.

Leontiev (2014) esclarece que emoções não estão subordinadas à atividade, mas aparecem como seu resultado e “mecanismo” de seu movimento. As emoções fazem parte da atividade, mas não como ações ou operações que a estruturam, ou seja, não são “componentes” da atividade. O seu papel é o de sancionar, tanto positiva quanto negativamente, os motivos da atividade em face de seus resultados. Logo, a característica

principal das emoções é que elas refletem a conexão dos motivos e a possibilidade de sucesso, de realizar a ação que responde a esses motivos. As emoções surgem como resultado da avaliação pelo sujeito de sua atividade, considerando a possibilidade de realização do motivo (necessidade).

Neste item, abordamos a teoria da atividade de A. N. Leontiev e seus principais conceitos. Vimos que a primeira condição de toda atividade é uma necessidade, e que esta necessidade encontra a sua determinação no objeto capaz de satisfazê-la, ou seja, no motivo da atividade, naquilo que a orienta e estimula. Vimos também que os componentes básicos constitutivos da atividade humana são as ações e as operações. As ações são os processos através dos quais um objetivo parcial é atingido, de modo que seu encadeamento resulta em alcançar um objetivo final da atividade (seu motivo). Além disso, possuem seus processos operacionais (operações), que são as condições objetivas que determinam a maneira como uma ação é realizada. Assim, a atividade se sustenta por seus motivos e orienta-se sob a forma de ações.

Vimos também que, através da atividade, o objeto, que primeiramente possui uma existência independente, assume posteriormente a forma de uma imagem mental. A atividade interna ou psíquica, dessa forma, comporta em si o reflexo psíquico em sua inseparabilidade com os fenômenos que mediam a atividade humana. Assim, as conexões existentes na atividade vital do homem, que ocorre através do processo de trabalho coletivo, são responsáveis pela origem especificamente humana do reflexo da realidade, a consciência humana. Também abordamos que os significados, condensados no material da linguagem e desenvolvidos através da atividade coletiva de trabalho, são o reflexo da realidade independente, a princípio, de qualquer relação individual ou pessoal. Entretanto, a maneira como ocorre a apropriação deste significado, o que ele se torna para cada indivíduo, depende do sentido subjetivo e pessoal que será atribuído a esta significação, fazendo com que esta adquira uma parcialidade na consciência individual. O sentido pessoal, no decorrer da atividade, advém da captação, na consciência do sujeito, da relação entre o objeto da ação (o seu conteúdo concreto e seus resultados imediatos), ou seja, o significado da ação, e o motivo da atividade. Assim, a ação se torna dotada não apenas de significado, mas de sentido para o sujeito.

A distinção entre significado e sentido, que por um lado possibilita o desenvolvimento da atividade e da consciência humana, pode gerar também, em determinadas relações sociais, como na sociedade capitalista, a dissociação quase total entre significado e sentido, acarretando em ações alienadas e alienantes. Vimos, por fim, que as vivências

afetivas, nucleadas pelo encontro dinâmico de emoções e sentimentos, são determinadas pelos motivos da atividade e seus resultados para o sujeito. Logo, elas adquirem uma dimensão motivacional, fazendo com que possam tanto organizar quanto desorganizar a atividade. A seguir, veremos as consequências que os motivos do trabalho no capitalismo geram para o desenvolvimento da atividade e do ser humano. Além disso, daremos continuidade à teoria da atividade, abordando conceitos que se relacionam com a análise de nosso objeto de estudo, o modelo BPSO-96.

4.2 O MODELO BPSO-96 COMO CONJUNTO DE MOTIVOS ESTÍMULOS QUE INTENSIFICAM A ALIENAÇÃO

Uma vez que o motivo e o sentido do trabalho no capitalismo são o salário — um sentido alienado, apartado do conteúdo e do resultado do trabalho —, as emoções e os sentimentos a ele correspondentes podem ser de insatisfação e sofrimento. Isso pode acarretar a desorganização da atividade e o prejuízo no desempenho do trabalhador. Por conta disso, as novas ferramentas de gestão, entre as quais se inclui a QVT, buscam inserir novos motivos dentro do processo produtivo, a fim de que a produtividade seja otimizada. Isso é possível uma vez que a atividade é composta não apenas de motivos geradores de sentido (que para o trabalhador, no capitalismo, é o salário), mas também de motivos estímulos.

Leontiev (2014) estabelece uma distinção entre motivos geradores de sentido e motivos estímulos. Os motivos geradores de sentido são aqueles que, ao induzir a atividade, conferem-lhe sentido pessoal. Ocupam, assim, um lugar de destaque na estrutura afetivo-emocional da personalidade, uma vez que a atividade por eles desencadeada possui uma unidade consciente entre motivos (o “por que”) e os fins (o “para que”) da atividade (LEONTIEV, 2014).

Já os motivos estímulos, que podem coexistir com os primeiros, exercem uma função essencialmente sinalizadora ao cumprir o papel de impulsionar (tanto positiva quanto negativamente) a atividade, carecendo da função de gerar sentido. Manifestam-se enquanto vivências diretas, imediatas, por onde os motivos se expressam enquanto sinais internos, estimulando a atividade em uma determinada direção com um caráter nitidamente emocional e afetivo (LEONTIEV, 2014).

Conforme Leontiev (2014), para realizar uma atividade é indispensável a existência tanto de motivos geradores de sentido quanto de motivos estímulos, de modo que, ao atuar simultaneamente, formam uma espécie de sistema único em que cada um deles tem

um papel distinto. A existência de motivos geradores de sentido não exclui a necessidade de motivos estímulos; por sua vez, os motivos estímulos não são suficientes para que a atividade se realize plenamente.

A divisão da simples estimulação e função formadora de sentido dos motivos torna possível entender a esfera motivacional da personalidade a partir das relações que existem na hierarquia de motivos. Na estrutura da atividade, um dado motivo pode exercer a função de formação de sentido; em outra, a de estimulação suplementar. Contudo, os motivos formados de sentido sempre ocupam um lugar hierárquico superior, sendo dominantes na formação da personalidade (LEONTIEV, 2014).

O psicólogo esclarece que a personalidade é constituída a partir do conjunto de atividades do sujeito, de forma que as particularidades destas atividades definirão o modo como será estruturada a personalidade do indivíduo. A atividade, por sua vez, é um processo provocado e dirigido por um motivo, aquele no qual uma ou outra necessidade é objetivada. Logo, por trás de um sistema de atividades, há um sistema de motivos, de modo que o desenvolvimento e a divisão de função dentro destes sistemas constituem a vida e a personalidade do indivíduo.

As relações existentes na hierarquia de motivos, constituída pela divisão da função da formação de sentido e da simples estimulação entre os motivos, tornam possíveis compreender os relacionamentos que caracterizam a esfera motivacional da personalidade. Assim, conforme Martins (2001), a estrutura motivacional da personalidade só pode ser desvelada na análise do sistema da atividade, no qual se forma. Portanto, os movimentos e nexos hierárquicos entre os motivos formadores de sentido e os motivos estímulos resultam em uma dada hierarquia motivacional, processo fundamental para a formação da estrutura da personalidade (LEONTIEV, 2014).

Leontiev (2014) salienta que a unidade na personalidade do indivíduo deve ser formada a partir de relações autênticas e não alienadas, ou seja, relações advindas de atividades motivadas por motivos formadores de sentido, e não apenas estímulos da atividade. Contudo, segundo Martins (2001), a organização social capitalista tem determinado a primazia de motivos estímulos em detrimento dos motivos geradores de sentido, uma vez que, na maior parte das vezes, o atendimento aos primeiros é uma questão de sobrevivência material.

As atividades motivadas por motivos estímulos são reforçadas na organização social capitalista dado que o motivo gerador de sentido para o trabalhador é o salário, o qual possibilita a sua sobrevivência física. Este motivo alienado, deslocado do conteúdo e produto

de seu trabalho, traz impactos na estrutura emocional e motivacional da personalidade do trabalhador, gerando um enfraquecimento do poder motivacional que a atividade de trabalho suscita nele e, por fim, acarretando o prejuízo em seu desempenho e produtividade. Como o capitalista não quer que isso ocorra, insere dentro do sistema produtivo novos motivos que estimulem o trabalhador a produzir, os motivos estímulos.

A esse respeito, Malaguty (2013) explica que, no atual contexto de reestruturação produtiva, motivos estímulos são produzidos em maior intensidade no interior da atividade. Eles não modificam o motivo principal da atividade de trabalho (o salário), participando da hierarquia de motivos apenas enquanto motivos particulares ou estreitos. Os motivos particulares, conforme Leontiev (1969 apud Malaguty, 2013), que atuam durante pouco tempo e em circunstâncias diretas, desaparecem à medida que cessa o que estimula diretamente a atividade (os motivos estímulos), restando ao trabalhador o motivo principal de sua atividade. Assim, à medida que os motivos estímulos cessam, há uma perda de interesse do trabalhador pelo seu trabalho, podendo ocorrer vivências emocionais de sofrimento.

É por isso que os atuais modelos de gestão se utilizam de estratégias que contam com uma infinidade de motivos estímulos trazidos para dentro do processo produtivo. Essa estratégia fica clara ao analisarmos o Modelo Biopsicossocial e Organizacional de QVT (BPSO-96). Este modelo, que possui diversos indicadores empresariais correspondentes às dimensões biológica, psicológica, social e organizacional, retrata as possibilidades de ação dos programas de QVT dentro das organizações. Estas possibilidades refletem uma grande variedade de motivos estímulos inseridos dentro do trabalho. Malaguty (2013) afirma:

Essa forma de gestão tenta de várias maneiras “trazer o sentido para o trabalho”, ainda que este nunca esteja vinculado com seu conteúdo, pois esta é uma contradição própria do trabalho no capitalismo. De qualquer forma, tenta produzir este efeito, ao atuar na hierarquia de necessidades, ou seja, vinculando o trabalho à satisfação de necessidades, que antes estavam relacionadas à esfera extra-trabalho, trazendo-as para o interior do processo produtivo. Como, por exemplo, necessidades humanas de encontrar amigos, ter relações pessoais, se alimentar, ser “ouvido”, brincar, jogar, entre outras. Essas “novas” necessidades no contexto de trabalho é que irão formar os motivos-estímulo, se consolidando como cooptação emocional (MALAGUTY, 2013, p. 130).

Isso é possível porque, conforme Leontiev (1978b, apud Martins, 2011), a necessidade corresponde a um estado carencial e profundamente emocional gerador de tensão, o que mobiliza a ação. Este estado carencial, este conteúdo interno da necessidade que precisa ser “preenchido”, encontra o objeto capaz de satisfazê-lo apenas através da atividade, na conversão da necessidade em motivo. Por isso, os estados de necessidade, via de regra, são vividos como sensação de falta, de carecimento indiferenciado.

Assim, pela atividade as necessidades são convertidas em motivo, sendo esse processo acompanhado de ressonâncias emocionais próprias a esta história de conversões. As emoções e os sentimentos estão inseparavelmente ligados às necessidades, de cuja satisfação/insatisfação dependem (MARTINS, 2001). Segundo a autora:

O núcleo comum entre necessidades e emoções, de natureza primitiva, primária, confere uma tonicidade emocional às necessidades, de sorte que seu atendimento ou frustração dificilmente será isento de correlatos emocionais. Ou seja, a mesma relação sujeito-objeto que promove a construção dos motivos, que confere objetividade à necessidade, suscita vivências emocionais, ocorre sobre um fundo psicológico dinâmico que confronta permanentemente os motivos da atividade e seus resultados. (MARTINS, 2011, p. 202).

Na estrutura motivacional, as emoções cumprem a função de sinais internos —não no sentido de um reflexo psíquico imediato do objeto da atividade, mas um reflexo vivencial da relação entre motivos (necessidade) e o êxito ou a possibilidade de êxito de uma atividade (LEONTIEV, 2014; MARTINS, 2011).

Assim, as atuais formas de gestão se utilizam da esfera motivacional e emocional do trabalhador, impactada pelos novos motivos estímulos advindos da criação de novas necessidades dentro do trabalho. Como dito, isso faz com que o trabalhador se envolva emocionalmente em seu trabalho e tenha melhores rendimentos em sua atividade, compensando a carência de um sentido humanizador para essa atividade que desenvolva e enriqueça a sua personalidade.

É possível observar este fenômeno em diversos indicadores do modelo BPSO-96: na dimensão social, há os indicadores “Financiamento da educação”, “Convênios comerciais”, “Administração da previdência privada”, “Fornecimento de cesta básica”, “Atendimento aos filhos”, “Oportunidades de atividade de lazer”; os indicadores da dimensão biológica incluem “Convênio médico”, “Oportunidade de realizar ginástica”, entre outros. Eles refletem benefícios que não são incorporados ao salário e que fazem com que o trabalhador se vincule intensamente, tornando-se dependente da empresa. Além disso, indicadores como “Gestão participativa” (da dimensão organizacional) e “Gestão de clima organizacional de camaradagem” (da dimensão psicológica) revelam possibilidades de ações que visam a criação de um sentimento de pertencimento e de uma suposta maior participação no trabalho ao fazer com que o trabalhador se sinta “ouvido” em um ambiente “familiar” entre colegas, gerando um maior envolvimento emocional do trabalhador.

Em virtude disso, consideramos a presença do indicador “Respeito à vida pessoal dos empregados”, da dimensão psicológica, contraditória. A vida pessoal do trabalhador, a

partir de estratégias de gestão como estas, torna-se cada vez mais dependente da organização. Convênios comerciais, convênios médicos, opções de lazer e ginástica, atendimento aos filhos, financiamento da educação são exemplos retratados nos indicadores do modelo BPSO-96, que refletem a tentativa de cooptação emocional, através do envolvimento afetivo do trabalhador, de modo que o trabalho invade a sua vida pessoal e o torna cada vez mais vinculado e dependente da organização.

Conforme Malaguty (2013), a cooptação emocional do trabalhador, efetivada a partir das novas necessidades e dos novos motivos estímulos introduzidos no interior da atividade produtiva, tem grande efetividade, dado que as emoções influenciam muito na regulação da atividade e da conduta dos sujeitos. Este processo de cooptação emocional se constitui como uma nova forma de envolvimento, pois produz uma vinculação afetiva do trabalhador com sua atividade. Com essa estratégia, pode até mesmo disfarçar o trabalho alienado, transformando-o em um conjunto de atividades de natureza distintas que parece não ser mais trabalho.

Nesse sentido, a autora explica que, nas novas formas de gestão, a coerção surge de maneira diferenciada, e não de forma explícita, fazendo com que o trabalho em tempos de reestruturação produtiva não apenas mantenha, mas acentue a alienação e o sofrimento da classe trabalhadora. Assim, as novas formas de envolvimento fazem com que as dimensões da alienação possuam uma concretude particularizada, mais complexa e intensa (ANTUNES E ALVES, 2004 APUD MALAGUTY, 2013). Além disso, o trabalhador — segundo a autora — fica cada vez mais alienado do produto final de seu trabalho. Com isso, além de não possuir controle sobre o seu processo de trabalho e não ter acesso ao produto de sua atividade, o indivíduo têm ainda suas emoções fortemente cooptadas, de forma a tornar a alienação ainda mais oculta.

No modelo BPSO-96, apesar da grande variedade de ações indicadas, nenhuma delas de fato promove o envolvimento do trabalhador com o processo e o produto de seu trabalho. Os indicadores se mostram ora como reforçadores do motivo gerador de sentido alienado do capitalismo (o salário), como em “Administração de salários satisfatórios”, da dimensão psicológica, ora como diversificadas possibilidades de motivos estímulos. Um exemplo é o indicador “Oportunidades de treinamento e desenvolvimento”, da dimensão organizacional, que revela uma ação de QVT cujo objetivo é que os valores da empresa sejam repassados e internalizados nos trabalhadores, promovendo a fusão da identidade do trabalhador com a cultura da empresa. Consideramos que estratégias como essa contribuem,

em certo sentido, para doutrinar a subjetividade dos trabalhadores, criando-se uma identidade organizacional coletiva conformada aos valores da empresa.

Outra forma de controle comportamental por meio de motivos estímulos inseridos dentro do trabalho é observada no indicador “Ferramentas de avaliação de desempenho”, da dimensão psicológica. Com estes motivos estímulos, pretende-se “motivar” o trabalhador a estar mais produtivo através do controle constante de sua produtividade, de forma que ele precisa periodicamente provar que seu desempenho está adequado às demandas do sistema de trabalho imposto pela organização.

É possível constatar, portanto, que existe a produção de uma grande variedade de motivos estímulos no processo de trabalho, por meio de um conjunto de estratégias gerenciais hoje em uso nos ambientes de trabalho fundamentadas nas teorizações sobre a QVT, cujo objetivo central é o controle comportamental dos trabalhadores. Parte desses motivos contribuem para trazer necessidades da esfera “extratrabalho” para o interior dele, vinculando afetivamente o trabalhador com a organização e estabelecendo uma relação de dependência para com ela. Outros, por sua vez, impulsionam a produtividade dos trabalhadores através de sistemas diversos de benefícios e recompensas.

Apesar de haver uma grande variedade de motivos estímulos produzidos pelas ações de QVT, estes não alteram o motivo principal da atividade, o motivo gerador de sentido, que nesse contexto continua sendo o salário, ligado à necessidade de sobrevivência do trabalhador. Contudo, com a grande quantidade e diversidade de motivos estímulos impulsionando a atividade do trabalhador, obscurece-se sua consciência a respeito do motivo principal de seu trabalho, bem como se enfraquece os efeitos psicológicos decorrentes do fato de esse motivo ser externo à sua própria atividade. Como resultado, atenua-se a perda de interesse, a desmotivação, a labuta, o sentimento de se realizar um trabalho árduo e penoso, mascarando o sofrimento que disso pode advir e reduzindo a queda de produtividade do trabalhador. É nesse sentido que Leontiev (2014) afirma que os motivos formadores de sentido, apesar de possuírem um lugar hierárquico superior e dominante na esfera motivacional da personalidade, podem permanecer “nos bastidores” no que diz respeito à consciência e afetividade direta.

A esse respeito, Leontiev (2014) afirma que existe a possibilidade de os motivos se tornarem inconscientes⁵. Isso não indica que eles estejam em um lugar especial escondido

⁵ Para a Psicologia Histórico-Cultural, o inconsciente é entendido, em síntese, como não consciente, não havendo qualquer relação com o conceito de inconsciente da Psicanálise. Sobre o assunto, ver: BASSIN, F. V. O

nas profundezas da psique. Os motivos inconscientes, ou não conscientes, possuem a mesma determinação como todo reflexo psíquico: a atividade do homem em um mundo objetivo. Inconsciente e consciente, como qualidades da atividade psíquica humana, não se referem a propriedades opostas do psiquismo. São apenas formas e níveis diferentes do reflexo psíquico correspondentes ao lugar que esse ocupa na estrutura da atividade.

Martins (2001) enfatiza a compreensão da natureza social, objetiva e prática do inconsciente para a Psicologia Histórico-Cultural:

Tendo-se obviamente, que a consciência não é um “locus” do psiquismo, mas uma qualidade dos processos psicológicos, o mais apropriado para o trato da questão consciência/inconsciência das vivências, é sua consideração sob a ótica de um “continuum” de consciência, estruturado na base das relações objetivas que os determinam. O sentido aqui atribuído ao conceito consciente implica a percepção do fenômeno dentro do sistema de relações objetivas que o sustenta (MARTINS, 2001, p. 102).

Assim, conforme Leontiev (2014), a existência de motivos e a consciência deles são dois fenômenos distintos. Dessa forma, apesar de todas as atividades serem dotadas de motivos, é possível a ocorrência de atividades cujos motivos se encontram objetiva e subjetivamente ocultos para o indivíduo. Contudo, Martins (2001) enfatiza que os motivos não conscientes possuem a mesma determinação que qualquer outro, só podendo serem reconhecidos pelo sujeito através da sua relação com o mundo exterior.

A autora então cita Rubinstein (1960) para explicar o assunto. Conforme este autor, as vivências inconscientes não são vivências que não experimentamos ou que não sabemos que experimentamos. São vivências cujos objetos que as produziram não conhecemos. Ou seja, a vivência propriamente dita não é inconsciente, mas o é a sua ligação com aquilo a que se refere. Conforme Martins (2001, p. 101), Rubinstein afirma “(...) que na base da inconsciência de uma vivência reside a inexistência da conexão consciente atividades/motivos, e por consequência, a inexistência de uma relação adequada para com a realidade objetiva”. Com isso, o que não penetra no campo da consciência por conta dessa relação inadequada com a realidade são as próprias bases objetivas das ações e da atividade.

Leontiev (2014) acrescenta que, na atividade, os objetivos e as ações são sempre, de uma forma ou de outra, reconhecidos. É uma questão diferente se o objeto é reconhecido como motivo. Os motivos são revelados para a consciência somente objetivamente a partir da análise da atividade e de sua dinâmica. À medida que uma ação é realizada, não é

necessariamente reconhecido o motivo que a provoca, o que implica que muitas vezes seja atribuída a ela uma motivação que não corresponde ao seu motivo verdadeiro.

Os motivos, contudo, não estão separados na consciência. Mesmo quando eles não são reconhecidos — quando o homem não leva em conta para si mesmo o que fez com que ele realizasse determinada ação —, ainda assim o motivo encontra sua reflexão psíquica, mas de uma forma especial, através da coloração emocional que se transfere para a ação. A transferência da coloração emocional para a ação acontece em virtude da quebra da função dos motivos que ocorrem ao longo do desenvolvimento da atividade humana. Esta quebra é consequência do fato de a atividade se tornar multifuncional, ou seja, de responder simultaneamente a dois ou mais motivos que podem coexistir, apesar de em planos diferentes (LEONTIEV, 2014).

A partir do exposto, podemos afirmar que os motivos estímulos, embora não gerem sentido para atividade, são sempre reconhecidos pelos sujeitos, uma vez que têm a função de impulsionar e estimular o desenvolvimento da atividade ao ligar-se com os objetivos particulares das ações. Já os motivos geradores de sentido, o motivo principal da atividade, apesar de ocupar um lugar superior na hierarquia dos motivos e na esfera motivacional e emocional da personalidade, podem estar inconscientes para os sujeitos no decorrer da execução de sua atividade. Assim, o trabalhador executa suas ações sem se dar conta do motivo principal que conduz a sua atividade, sem estar consciente da ligação de suas ações com o motivo mais amplo de seu trabalho. Apesar disso, este motivo encontra a sua reflexão psíquica através do tom emocional que é transferido às ações. Assim, embora o motivo gerador de sentido para o trabalho possa não estar totalmente consciente para o trabalhador em virtude dos variados motivos estímulos sobrepostos na hierarquia dos motivos desenvolvidos em sua atividade, ele ainda encontra sua reflexão emocional na consciência do trabalhador. O trabalhador experimenta então uma vivência emocional de sofrimento sem reconhecer as relações objetivas às quais esta vivência afetiva está atrelada. Esse processo faz com que haja um aprofundamento e intensificação do fenômeno da alienação.

Conforme Martins,

Em condições onde as pessoas vão perdendo de vista os motivos geradores de sentido, o sentido que conferem às suas experiências vão se tornando limitados e frágeis, aprisionados que se encontram por necessidades práticas e determinações ideológicas alienantes (MARTINS, 2001, p. 154).

De acordo com Malaguty (2013), o aumento dos motivos estímulos na gestão flexível a partir das novas necessidades trazidas para dentro do processo de produtivo faz com

que o vínculo afetivo criado com a organização acarrete uma maior dificuldade de o trabalhador perceber os processos de alienação a que está submetido em seu trabalho, que ficam ainda mais inconscientes. Assim, é difícil para o trabalhador perceber que ele mesmo é uma mercadoria que só é útil ao produzir valor.

Sève (1979, apud Martins 2001) explica que a expressão do inconsciente se dá através de uma interpretação da realidade cuja verdadeira natureza não foi compreendida, o que faz com que o homem fique aprisionado dentro da alienação e da dependência. A possibilidade de o indivíduo ter consciência disso depende do grau com que ele pode romper sua dependência ideológica (MONTERO, 1991 apud MARTINS, 2011).

A ideologia, para esta autora, é a falsa-consciência que busca justificar uma dada ordem política e socioeconômica, criando um “opacamento” da realidade e fazendo com que o indivíduo se torne cada vez mais alienado e controlado pela ideologia. A consciência da alienação é determinada pelo tipo de reação frente à identificação da correspondência entre processos objetivos de alienação e as experiências subordinadas a eles. O primeiro se dá pela total ignorância de alienação em que se encontra o indivíduo. Já no segundo, que pode ser considerado uma consequência secundária da própria alienação, há a consciência do estado psicológico produzido pela alienação, porém enquanto um fenômeno particular e natural. Destes dois tipos de reação resultam a concepção de normalidade do mundo em que se vive, a qual localiza nos indivíduos as causas dos desajustes, do mal-estar e sofrimento, negando-se o papel decisivo das condições sociais nesses processos.

Nesse sentido, Martins (2001) afirma que

O atendimento prioritário aos motivos estímulos, atendimento este determinado na maioria das vezes pela luta pela sobrevivência, acaba por apresentar os fatos existentes como se fossem casuais, fortuitos, independentes das atividades que são implementadas e de seus motivos, determinando uma relação essencialmente espontânea para com o mundo e para com a própria pessoa (MARTINS, 2001, p. 179).

Segundo Martins (2001, p.101), “(...) é a inconsciência reforçada pela ideologia justificadora das condições sociais alienantes um dos fundamentos primários da correspondente inconsciência em termos dos motivos”. Conforme a autora, a alienação gera a tirania do inconsciente, que só poderá ser superada pelo fim das relações sociais que alimentam esse fenômeno.

Dado que a alienação é característica inerente à organização social capitalista, a consciência dos indivíduos sobre ela manifesta-se em maior ou menor grau dependendo do quanto o sujeito pode compreender sua existência para além de sua particularidade. Somente à

medida que os indivíduos possam retomar para si o controle consciente das transformações das circunstâncias e de si mesmos, a alienação poderá se tornar consciente e superada. Este processo pressupõe que o indivíduo consiga reconhecer as articulações entre seus atos, seus motivos e fins e suas consequências para si e para os demais. É a partir da análise dessas articulações que as expressões ideológicas da alienação poderão ser reconhecidas (MARTINS, 2001).

De acordo com Leontiev (1969, apud Malaguty, 2013), é a partir da consciência dos motivos que condicionam seus atos que os sujeitos poderão valorá-los e alterar a influência de motivos determinados. À medida que o sujeito adquire consciência dos motivos de seus atos, pode compreender a realidade e alterar sua conduta.

Portanto, a condição para a superação da alienação pressupõe que os indivíduos tomem consciência dos motivos de sua atividade, da alienação aos quais estão submetidos e das relações sociais de exploração e dominação que alimentam esse processo. Esta conscientização, obviamente, não interessa à gestão capitalista do trabalho. Assim, as atuais formas de gestão se utilizam de estratégias diversas a fim de que a inconsciência dos motivos da atividade seja mantida, sendo os indicadores do modelo BPSO-96 uma expressão dessa tentativa de camuflar a dominação e exploração, alienando o trabalhador de sua condição de explorado. Esta inconsciência beneficia o sistema capitalista de produção, posto que localiza nos indivíduos as causas do seu mal-estar, isentando o papel das condições sociais produtivas nesse processo. Inconsciente dos motivos de sua atividade e da alienação ao qual está submetido, o trabalhador pode se tornar cada vez mais envolvido e conformado com o seu trabalho, o que torna a alienação cada vez mais profunda e oculta.

Com base na teoria da atividade de A. N. Leontiev e na análise crítica do modelo BPSO-96, portanto, é possível concluir que o motivo gerador de sentido para o trabalhador no capitalismo é o salário — uma recompensa material apartada do produto (conteúdo) de seu trabalho, o qual garante apenas a sobrevivência do trabalhador. Este motivo, por consequência, gera vivências emocionais de sofrimento que podem afetar a sua produtividade. A fim de que não haja esse prejuízo na produtividade do trabalhador, os indicadores do modelo BPSO-96, como estratégia de gestão, inserem dentro do trabalho variados motivos estímulos sobrepostos na hierarquia de motivos. Assim, possibilitam que o trabalhador se sinta “envolvido e motivado” com estes estímulos particulares, garantindo a melhoria da produtividade almejada pelo capitalista e fazendo com que o motivo gerador de sentido vá se “perdendo de vista” na atividade, tornando-se inconsciente para o trabalhador.

Apesar de o trabalhador estar inconsciente deste motivo, as vivências emocionais de sofrimento atreladas a ele encontram sua reflexão psíquica consciente transferidas à ação, sem que haja consciência das relações objetivas às quais estas emoções estão atreladas. Esta inconsciência beneficia o sistema capitalista de produção, dado que localiza nos indivíduos as causas do sofrimento e do desajuste, negando-se o papel das condições objetivas e sociais nesse processo. A inconsciência dos motivos de sua atividade e da alienação ao qual está submetido faz com que o trabalhador se torne mais envolvido e conformado com seu trabalho, e mais distante de superar uma alienação cada vez mais camuflada e intensa; isso garante que as relações de dominação e exploração de uma classe sobre a outra, características do modo de produção capitalista, sejam mantidas e aprofundadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi motivado pela busca em tentar compreender como a Qualidade de Vida no Trabalho contribui para uma maior alienação da classe trabalhadora. De fato, nunca houve dúvida *se* essa estratégia de gestão colaborava ou não para a alienação, mas sim como isso ocorria. No decorrer da busca por essa compreensão, realizamos uma extensa pesquisa bibliográfica sobre a QVT e sobre a crítica que já havia sido feita a ela por outros autores, para que pudéssemos levantar o “estado da arte” da temática de nosso objeto de pesquisa.

A análise crítica à QVT que nos propusemos a fazer nos exigiu um maior “filtro” de nosso objeto de pesquisa, dado que essa abordagem se constitui como um tema muito amplo e abrangente. Decidimos então adotar o modelo BPSO-96 enquanto objeto de análise, posto que ele é bastante citado na literatura nacional, conforme dados do Google Scholar informados na introdução deste trabalho. Assim, dada a sua influência na forma de se entender e avaliar a QVT na academia brasileira, entendemos que, ao realizar uma análise crítica deste modelo, estamos indiretamente efetuando uma análise da realidade prática da QVT dentro das organizações brasileiras. Com isso, pretendemos contribuir para a análise crítica ao tema já realizada por outros autores, de modo que pudéssemos agregar a ela a fundamentação teórica baseada na Psicologia Histórico-Cultural, mais especificamente na teoria da atividade de A. N. Leontiev, estudo que não vimos ser realizado por nenhum outro autor até o momento.

No decorrer da produção deste trabalho, alguns limites se fizeram presentes e impossibilitaram maior profundidade e extensão no conteúdo. O primeiro deles diz respeito ao tempo necessário para concluir o processo de mestrado e a produção da dissertação. Foi necessário bastante tempo e trabalho intelectual para que pudéssemos nos apropriar com propriedade de nossa temática de pesquisa. Muito estudo foi realizado por trás das páginas que compõem esta dissertação.

Assim, tivemos que manter certo foco na pesquisa e deixar de abordar outras temáticas e elementos que consideramos importantes, mas que não puderam ser inseridos neste trabalho por falta de tempo e de energia. Nesse sentido, acreditamos que a dialética entre humanização e alienação, o processo de personalização e o conceito de inconsciente poderiam ter sido mais bem explorados para aprofundamento de nossa análise. Além disso, a relação individualidade/particularidade/universalidade e o conceito de liberdade poderiam ter

sido abordados a fim de agregar à fundamentação teórica. Consideramos, dessa forma, que não abrangemos toda a complexidade na qual temática pode ser analisada, de forma que estudos futuros podem contribuir para essa continuidade. Apesar disso, acreditamos que contribuímos para a análise crítica da QVT, uma vez que conseguimos chegar a alguns resultados sobre o tema ao qual nos propusemos a dissertar.

Através deste estudo, foi possível concluir que os indicadores do modelo BPSO-96 expressam uma estratégia de gestão que insere variados motivos estímulos dentro do trabalho a fim de que, na hierarquia dos motivos, o motivo gerador de sentido vá “se perdendo de vista”, tornando-se inconsciente para o trabalhador. Esse movimento beneficia o sistema capitalista de produção, posto que o motivo gerador de sentido nesse modo de produção é o salário — motivo este apartado do conteúdo do trabalho e que garante apenas a sobrevivência do trabalhador, fazendo com que haja vivências emocionais de sofrimento que afetam a sua produtividade. Assim, ao inserir no sistema produtivo variados motivos estímulos que camuflam o motivo gerador de sentido, a produtividade do trabalhador é estimulada. A inconsciência do motivo gerador de sentido faz com que ocorram vivências emocionais de sofrimento, mas de forma que o trabalhador não reconhece as relações sociais e objetivas das quais estas emoções são oriundas, fazendo com que se torne cada vez mais alienado dos motivos de sua atividade e de sua condição de explorado.

Assim, percebemos que a QVT se trata de uma estratégia de gestão que reproduz um discurso ideológico de “humanização”, mas que na verdade contribui para uma maior alienação do trabalhador, distanciando-o de uma atividade humanizadora que promova o acesso consciente e universal às apropriações acumuladas pelo gênero humano.

Aqui se faz importante realizar uma ressalva. Mesmo sob relações de alienação, o trabalho conserva aspectos humanizadores. Mesmo em um trabalho alienado, o indivíduo realiza certas apropriações e executa ações que possibilitam o desenvolvimento de funções psicológicas superiores. Além disso, partindo do trabalho alienado, o trabalhador pode perceber as contradições existentes e adotar uma posição combativa frente a esses processos de alienação, como o engajamento em movimentos sindicais reivindicatórios. Assim, o trabalho, mesmo em relações sociais de dominação e exploração de uma classe sobre a outra, pode possibilitar o desenvolvimento pessoal e humano. Contudo, a fim de que haja o pleno desenvolvimento da atividade e dos processos psíquicos a ela atrelados, faz-se necessário a superação das relações de alienação.

Alguns autores críticos abordados neste trabalho trazem contribuições para uma “solução” em relação à QVT nas organizações. Acreditamos ser importante retomá-los a fim

de discutir essa possibilidade. Para o enfrentamento do “discurso único” dos modelos de abordagem da QVT nas empresas e na academia que as assessoram, Lacaz (2009) advoga a introdução de um “novo olhar” com forte caráter político e contra-hegemônico sobre o tema, permitindo articular o conceito em um embate político que é dado na correlação de forças capital-trabalho. Para isso, desloca a discussão a uma luta política pela busca da qualidade de vida no trabalho do ponto de vista dos trabalhadores, pressupondo o reconhecimento e a identificação de conflitos e diferenças de interesses, mas também a possibilidade de conciliação dos mesmos através da negociação, mesmo em uma realidade capitalista de precariedade do trabalho e dos direitos.

Lacaz (2009) considera os trabalhadores agentes coletivos e portadores de conhecimentos e práticas que possibilitam, mesmo dentro dos limites e marcos do capitalismo, a humanização do trabalho e a busca pela qualidade de vida autêntica e estratégica. Para isso, o autor afirma que a questão central para essa mudança está na concepção de controle que os coletivos de trabalhadores devem ter sobre os processos de trabalho, superando o despotismo capitalista e sem cair em um imobilismo estéril. Conforme Lacaz (2000), este controle engloba a autonomia e o poder que os trabalhadores possuem sobre os processos de trabalho, incluindo questões de saúde, segurança e suas relações com a organização do trabalho. O autor se baseia em Sato (1991) para esclarecer que a noção de controle deve ser entendida como a possibilidade de os trabalhadores conhecerem o que os incomoda e os fazem sofrer, associada à viabilidade de interferir em tal realidade.

Ao encontro disso, Scopinho (2009) defende a adoção da noção de “condições de vida” em vez do termo qualidade de vida, uma vez que ela remete à possibilidade de controle dos trabalhadores sobre as relações e condições de trabalho. Esta noção está atrelada ao fato de o trabalho possuir uma representação socialmente construída e partilhada. Assim, a noção de condições de vida refere-se à possibilidade de acesso aos bens de consumo objetivos e subjetivos construídos socialmente, através do controle do trabalhador sobre as relações e condições sociais e políticas de seu trabalho.

Lacaz (2000) afirma que melhorar a qualidade de vida no trabalho envolve a organização e o (re)planejamento do trabalho com a participação efetiva dos sujeitos do processos de trabalho, o que deve ser associado à gestão participativa como possibilidade de abertura de canais coletivos de negociação capital-trabalho. Assim, há uma discussão objetiva e produtiva sobre a qualidade do trabalho, possibilitando a resolução dos conflitos e contradições de interesses. Dessa forma, para o autor, os programas de QVT não devem ser pautados em soluções de ordem individual, mas no redirecionamento do foco em um debate

democrático das relações sociais de trabalho que se estabelecem no processo produtivo, de modo que fórmulas simplistas sejam substituídas por um enfrentamento da complexidade de questões que envolvem o tema.

Para Padilha (2009), a conciliação entre trabalho e vida pessoal, como um “meio” que visa o equilíbrio entre capital e trabalho, entre objetivos da empresa e dos trabalhadores, é um dos principais fatores atribuídos à QVT. Essas medidas de conciliação de interesses através da QVT, para a autora, são um “pacto da mediocridade”, em que os empregadores e seus gestores aliados, por meio do discurso de harmonização entre trabalho e capital, encenam uma preocupação com a subjetividade no trabalho.

Conforme a autora, esta conciliação, não abarca a superação dos conflitos entre capital e trabalho nas organizações e na sociedade. Este conflito não é solucionado magicamente através da implantação de mediações paliativas de QVT que possibilitam a conciliação de interesses. De acordo com Araújo (2009), este conflito inconciliável das relações entre capital e trabalho, contudo, é “desconhecido” ou ocultado pelos ideólogos da gestão de recursos humanos ao utilizar arremedos de “humanização” nos ambientes laborais, com discursos que visam o equilíbrio dos objetivos pessoais e organizacionais.

De acordo com Padilha (2009), a possibilidade de pensar a QVT como “fim” é pensar em o trabalhador poder dispor do controle de seu processo de trabalho, de ser autônomo, criativo e participativo. Um cenário como este só seria possível em outro modelo de organização do trabalho. A QVT seria um “fim” que se realizaria quase naturalmente. Neste cenário, a humanização do trabalho não estaria limitada a eventuais medidas paliativas de uma compreensão funcionalista de QVT, mas sim atrelada a uma sociedade livre das promíscuas relações que se estabelecem em função das regras impostas pelo jogo da acumulação privada do trabalho e da riqueza gerada.

Dessa forma, conforme Araújo (2009), a QVT, enquanto uma estratégia de gestão de pessoas, não promove a saúde do trabalhador em seu sentido pleno, uma vez que isso é impossível sem a democratização das relações sociais produtivas, as quais deveriam ser fundadas em um sistema de trocas do qual a dominação e a alienação fossem excluídas.

Nesse sentido, para Padilha (2009), independentemente das políticas de gestão, pouco se avança no sentido de aproximar os trabalhadores daquilo que se poderia chamar de bem-estar se não forem superadas as formas de exploração do trabalho inerentes ao sistema capitalista de produção. Ou seja, se o “fim”, para o trabalhador, for a emancipação e a possibilidade de usufruir a vida com saúde e plenitude, a autora afirma se tratar de um projeto

impossível no cenário de coações (externas e internas, físicas e morais) que compõem a lógica capitalista.

Contudo, Padilha (2009) ressalta que, embora seja puro delírio acreditar que a oposição entre capital e trabalho será transformada em parceria entre capital e trabalho através do desenvolvimento das políticas de QVT, ainda assim é melhor fazê-lo que não realizar medida alguma, opinião endossada por Araújo (2009). Este autor acrescenta que tal posicionamento não significa concordar com o perverso sistema de produção capitalista, e que as melhorias oriundas dessas políticas não podem ser rotuladas de “humanização” do trabalho. Isso porque, embora as práticas de QVT possam levar a vivências passageiras de bem-estar, não há de fato um exercício de “cidadania organizacional” com respeito às características individuais e coletivas dos trabalhadores.

Concordarmos com ressalvas com a argumentação dos autores. Questionamo-nos se de fato é melhor do que nada implementar as práticas de QVT nas organizações. Isso porque, em nosso entendimento, essas práticas acirram os processos de alienação no trabalho. Oferecem certo “conforto e alívio” momentâneo, permitindo que o trabalho possa ser “suportável” para o trabalhador; provisoriamente, programas como este aliviam, mas não atacam, as reais causas da situação que determina a própria necessidade de se pensar e implementar programas de QVT. E, justamente por anestesiar o trabalhador e contribuir para que a alienação e a exploração ao qual ele está submetido não se tornem conscientes, esses programas contribuem para distanciá-los ainda mais do ataque às reais causas estruturais do problema. Embora colaborem para dar um “estímulo” ao trabalhador, esse estímulo momentâneo distrai e pode afastá-lo do engajamento em mobilizações rumo à organização coletiva necessária para a superação das relações sociais de dominação, exploração e alienação.

Em nosso ponto de vista, a verdadeira qualidade de vida no trabalho emergirá apenas a partir do momento em que as relações de dominação, exploração e alienação próprias do modo de produção capitalista forem superadas. Os programas de QVT nas organizações, como estratégia patronal disfarçada de humanismo e paternalismo, servem apenas como medida paliativa, assistencial, superficial e de controle para os problemas relacionados à motivação, ao desempenho e à produtividade do trabalhador. Mascaram o verdadeiro sentido do trabalho no capitalismo e seu caráter alienado, aprofundando ainda mais os processos de alienação no trabalho e “docilizando” o trabalhador — na contramão do movimento coletivo necessário à sua real emancipação. Portanto, seu real papel deve lhe ser revelado, denunciado.

Dessa forma, este estudo visou, em última instância, a conscientização. Embora a tomada de consciência da condição de exploração e alienação por si só não possibilite a superação das relações sociais que alimentam essa condição, acreditamos que, uma vez que o trabalhador se torne consciente dos motivos de sua atividade, assim como das relações sociais de dominação, exploração e alienação ao qual está submetido, é mais possível que medidas rumo à superação destas relações sejam tomadas. Assim, em nosso entendimento, mais importante que encontrar outra “QVT possível” dentro das organizações, é justamente a superar as relações sociais que sustentam essa estratégia de gestão alienante, fazendo com que o verdadeiro bem-estar e qualidade de vida no trabalho sejam alcançados por consequência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AITA, E. B.; FACCI, M. G. D. **Subjetividade**: uma análise pautada na Psicologia histórico-cultural. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v.17, n.1, p. 32-47, 2011.
- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho**: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, São Paulo, v.33, n.2, p. 40-51, 1998.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2ª Ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVES, Giovanni. Os Fundamentos Ontológicos da Reestruturação Capitalista. IN ALVES, Giovanni. **Trabalho e Mundialização do Capital**: A Nova Degradação do Trabalho da Era da Globalização. 2ª Ed. Londrina: Praxis, 1999.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal** – Precarização do trabalho e redundância salarial. Ver. Katál. Florianópolis. v. 12 n. 02 p. 188 – 197 jul./dez. 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Caderno CRN, Salvador, n. 37, p. 23-45, 2002.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Exercícios da Subjetividade**: as reificações inocentes e as reificações estranhadas. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 121 – 131, 2011.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de. **Qualidade de Vida no Trabalho**: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 573 – 585, nov.2009/fev.2010.
- ARELLANO, Eliete Bernal. **Avaliação dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho**: análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil. 2008. Tese de Doutorado – Programa de Nutrição Humana Aplicada – Universidade de São Paulo. USP, São Paulo.
- BARROS, Sérgio Paes de. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 15, n.1, p. 17 – 32, 2012.
- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- BRAZ, Marcelo; NETTO, João Paulo. **Economia política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2010.
- CAMBAÚVA, L. G.; TULESKI, S. C. **A pseudo-concreticidade do conceito de subjetividade da Psicologia**. *Revista de Educação PUC Campinas*, Campinas, n. 23, p. 79-89, 2007.

CAMPANA, Daniel Perdigão. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT)**: indicadores de produtividade e saúde nas organizações. 2011. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Área de Concentração em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento). Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo (USP).

CARVALHO, Cristina Amélia; DOURADO, Débora Coutinho Paschoal. Extra! Extra! O caso do Metrorec revela como é operada a manipulação ideológico do discurso da QVT. **CADERNOS EBAPE**, BR, v. V, n. 4, Dez. 2007. Disponível em: www.scielo.br . Acesso em: 29 Jan 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Maurício Tannus. Pedagogia das organizações e saúde do trabalhador nos novos modelos de gestão. In: SAMPAIO, Jäder dos Reis Sampaio (Org.). **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social**: estudos contemporâneos II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

DOURADO, Débora Coutinho Paschoal; CARVALHO, Cristina Amélia. **Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida do trabalho?** Cadernos EBAPE.BR, v.4, n.4, Dez. 2006.

DUARTE, Newton. **A Individualidade para si**: contribuições a uma teoria histórico-social da formação do indivíduo. São Paulo: Autores Associados, 2008.

DUARTE, Newton. Formação do indivíduo, consciência e alienação: o ser humano na psicologia de A. N. Leontiev. **Cad. CEDES**, Campinas , v. 24, n. 62, p. 44-63, Apr. 2004. Disponível em: www.scielo.br . Acesso em: 06 Nov. 2016

DUARTE, Newton. O significado e o sentido. **Viver Mente & Cérebro**. Especial Vygotsky. Coleção Memórias da Pedagogia, n. 2, p. 30-37. Rio de Janeiro: Ediouro; São Paulo: Segmento-Duetto, 2005.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. IN: **Karl Marx, Friedrich Engels**: Obras Escolhidas. V. 2. São Paulo: Ed. Alfa-Omega, s/d. p. 269-280.

FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder**: uma crítica da teoria geral da administração. Volume 2. Curitiba: Juruá, 2004.

FARIA, José Henrique de; OLIVEIRA, Sidney Nilton de. Gestão de Qualidade, Subjetividade e Desempenho Organizacional. In: FARIA, José Henrique de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

FARIA, José Henrique de; SCHMITT, Elaine Cristina. Indivíduo, Vínculo e Subjetividade. In: FARIA, José Henrique de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Como medir para melhorar. 2. ed. Salvador, BA: Casa da qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal**: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. *Psicologia: Teoria e Prática*, Vol. 25, n. 3, p. 319 – 327, Jul-Set 2009.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho: do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**. Universidade do Porto, volume XI, nº 2, p. 28 – 35, 2015.

IOKILEVITC, Natalia Adams. **O contexto da qualidade de vida no trabalho terceirizado**. 2011. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Centro de Ciências da Administração e Sócio-Econômicas, Florianópolis.

JULIÃO, Patrícia. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Avaliação em Empresas do Setor Automobilístico e do Sistema de Qualidade Baseado na Especificação Técnica ISO/TS 16.949. 2001. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, Rio de Janeiro, 2000.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. **Qualidade de Vida n(d)o Trabalho**: um conceito político e polissêmico. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 565 – 572, nov.2009/fev.2010.

LEONTIEV, Alexei Nikolaevich. **Atividade. Consciência. Personalidade**. Tradução Marcelo José de Souza e Silva. Curitiba, 2014. Submetido à publicação.

LEONTIEV, Alexis. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Livros Horizonte, 1978.

LEONTIEV, Alexis. **O desenvolvimento do psiquismo**. São Paulo: Editora Moraes, 1959.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Rev. katálysis**, Florianópolis, v.10, n.spe, p.37-45, 2007. Disponível em: www.scielo.br . Acesso em: 04 Jan. 2016.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA-USP, São Paulo.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Beral. Qualidade de vida no trabalho In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho**: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1996.

MALAGUTY, Sarita. **Sofrimento pelo trabalho**: contribuições a partir da teoria da atividade de A. N. Leontiev para o campo saúde do trabalhador. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia). UFPR, Curitiba.

MARTINS, Lígia Márcia. **Análise sócio-histórica do processo de personalização de professores**. Tese de doutorado. Programa de pós-graduação em Educação. Faculdade de Filosofia e Ciências. UNESP. Marília. 2001.

MARTINS, Lígia Márcia. **O Desenvolvimento do Psiquismo e a Educação Escolar**: contribuições à luz da psicologia histórico-cultural e da pedagogia histórico-crítica. Tese de Livre-Docência em Psicologia da Educação. Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista. Bauru, 2011.

MARTINS, Lígia Márcia; EIDT, Nádia Mara. Trabalho e atividade: categorias de análise na psicologia histórico-cultural do desenvolvimento. **Psicologia em Estudo**, Maringá, vol. 15, n. 4, p. 675-683, out./dez., 2010.

MARX, K.; ENGELS, F. **A Ideologia Alemã**. V.I. Trad. Conceição Jardim e Eduardo L. Nogueira. 3ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MARX, K. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, K. **O Capital**: Crítica da Economia Política. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. Os economistas. 2ª Ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, K. **Para a Crítica da Economia Política**. Os economistas. São Paulo. Abril Cultura. 1982.

MÉSZÁROS, István. **A teoria da alienação em Marx**. Trad. Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2006.

MONTEIRO, Maria Silva; GOMES, Jorge da Rocha. **De Taylor ao modelo japonês**: modificações ocorridas nos modelos de organização do trabalho e a participação no trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 93/94: 29-37, dez. 1998.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia política**: uma introdução crítica. 5ª Ed. São Paulo: Cortez, 2009.

PACHECO, Veruska Albuquerque. **Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a Ótica dos Trabalhadores de uma Agência Reguladora do Brasil**. 2011.

Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v.7 n. 3, p. 549 – 563, nov.2009/fev.2010. Disponível em: www.scielo.br . Acesso em: 29 Jan 2016.

PALANGANA, Isilda Campaner. **Individualidade**: afirmação e negação na sociedade capitalista. São Paulo: Plexus, 1998.

RIOS, Camila Fernanda Moro. **O trabalho como atividade principal na vida adulta**: contribuições ao estudo da periodização do desenvolvimento psíquico humano sob o enfoque da Psicologia Histórico-Cultural. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia). UFPR, Curitiba.

ROBLE, Gilmar Lima de Elua. **Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo em empresas que publicam Balanço GRI. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração). PUCSP, São Paulo.

RODRIGUES, Marcos Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

ROSSLER, João Henrique. Trabalho, Educação e Psicologia na sociedade contemporânea: a formação do indivíduo no contexto da atual reestruturação produtiva. In: FACCI, Marilda Gonçalves Dias; MEIRA, Marisa Eugênia Melillo (Org.). **Psicologia histórico-cultural**: contribuições para o encontro entre a subjetividade e a educação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

RUGISKI, Marcelo; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz. **Qualidade de vida no trabalho**: um olhar sobre o tempo livre dos trabalhadores de uma indústria metalúrgica. XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção – Porto Alegre, RS, Brasil, 29 de out a 01 de nov de 2005.

SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Qualidade de vida *versus* condições de vida: um binômio dissociado. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v.7 n. 3, p. 599 – 607, nov.2009/fev.2010. Disponível em: www.scielo.br . Acesso em: 29 Jan 2016.

THEODORO, Diana. **Contribuição para uma análise da apropriação da Psicologia Histórico-Cultural na Clínica da Atividade de Yves Clot**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia). UFPR, Curitiba.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho**: Disjunções entre a Teoria e a Prática. RAC, v.5, n.1, p. 165 – 193, 2001.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n. 1, 2001.

VYGOTSKY, L. S.; LURIA, A. R. **Estudos sobre o histórico do comportamento: o macaco, o primitivo e a criança.** Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996 (p. 86 – 220).